



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ
C/ LA MARAVILLA S.A
Rad. 012 – 2018 – 00101 – 01

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

Santiago de Cali, dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA N° 065
Acta de Decisión N° 024**

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en asocio de los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO y ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la Sala de Decisión, proceden a resolver la **APELACIÓN** de la sentencia No. 008 del 26 de enero de 2021, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **SARA EDITH ARCOS** contra **LA MARAVILLA S.A** bajo la radicación No. 76001-31-05-012-2018-00101-01, con el fin que, se declare la intermediación laboral, entre la cooperativa única y la demandada, la ilegalidad e injusto despido; la unidad de extremos laborales desde 01 de marzo de 2003 hasta el 15 de abril de 2016; que la demandada no proporcionó los elementos necesarios para prevenir enfermedades origen laboral; que la empresa no liquidó en debida forma a la demandante, pues, no se tienen en cuenta en su liquidación los días sábados; culpa patronal,

En consecuencia, se ordene el pago de los salarios dejados de percibir, la reliquidación de las prestaciones: cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios y vacaciones, incrementos legales y trabajo suplementario, reajuste salarial, pago de reparación plena de perjuicios, indemnización, sanción por no pago de acreencias laborales,

ANTECEDENTES

Informan los hechos de la demanda que, celebró contrato desde el 01 de marzo de 2003 hasta el 15 de abril de 2016, desempeñó el cargo de Operario



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ
C/ LA MARAVILLA S.A
Rad. 012 – 2018 – 00101 – 01

Revisor de Costura, el salario devengado era de \$719.295, oo, la demandada decide terminar el contrato de forma unilateral el día 15 de abril de 2016, recibió una bonificación por retiro, el horario laboral era de 07:30 a.m. a 5:30 p.m. de lunes a viernes y sábados de 6:00 a.m. a 02:00 p.m. con un receso de 10 minutos para el desayuno y otro de 30 minutos para el almuerzo, la liquidación final fue de \$4.200.000,oo, por liquidación y prestaciones sociales.(fl.03 a 06 , 10 a 12, 01 a 03,08 a10)

Al recorrer el traslado a la parte demandada, **LA MARAVILLA S. A**, manifestó que, la demandante tuvo varios contratos a término fijo; desempeñado el cargo de Operario Revisor de Costura; el último sueldo devengado era de \$719.295, oo, los vínculos laborales son desde el año 2011 hasta el año 2016; el horario de trabajo era de 7:30 a.m. a 4:00 p.m. de lunes a viernes 10 minutos para desayunar y 30 minutos para almorzar; los sábados de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. con 10 minutos para desayuno.

La demandante presentó carta de renuncia el 15 de abril de 2016; la empresa creó un plan de retiro voluntario; La empresa demandada no prestó ningún servicio ni funciones desde el año 2017, todas las labores fueron suspendidas desde antes del cese; la demandante suscribió acta de terminación de contrato por \$4.200.000, oo; el cese de actividades se dio porque la demandada entraba en liquidación; 10 días después del acuerdo la demandante suscribió acuerdo de transacción por \$2.000.000, oo, adicionales a la conciliación. Se opuso las pretensiones. Formuló las excepciones de, conciliación, transacción, cosa juzgada, inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago prescripción, y compensación, la innominada, buena fe (102 a 108, 109 a 114, 119 a 122)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción denominada inexistencia de la obligación y en consecuencia **ABSOLVER** a LA MARAVILLA S.A. EN LIQUIDACIÓN de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ.

Adujo la a quo que, se encuentra probado dentro del proceso que la COOPERATIVA ÚNICA fue liquidada en su totalidad desde agosto del 2018.



Que la Cooperativa UNICA fue excluida de la Litis mediante auto que no fue objeto de recurso.

Respecto de la última contratación laboral; se dio por probado que la demandante firmó varios contratos en los extremos cronológicos desde 11 de marzo del año 2003 hasta el 11 de marzo de 2010 con la cooperativa única.

Que firmó varios contratos a término fijo con la demandada la MARAVILLA S.A, pero el que mayor análisis requiere es el último contrato; hay interrupciones, no está probada la intermediación laboral que avoca el demandante. Si no hay continuada subordinación por parte de la demandada, si la remuneración o sueldo no era pagado por la demandada, órdenes directas por la demandada no se puede declarar los contratos como una unidad.

La jornada máxima legal son de 48 horas, para el trabajo adicional o suplementario, el trabajo de los sábados no se sabe que era, debía la parte actora demostrar que eran horas extras y cuál era el trabajo a destajo o cual el trabajo normal. Si la parte pasiva buscaba incrementar el salario debía ser demostrado. En el horario laboral la demandada manifiesta que el horario era de 7:30 a 4:30, coincide con lo manifestado por dos testigos, Inconsistencias en el horario de trabajo por parte de la demandante, Los horarios no superan las 48 horas laborales los desprendibles de pago prueban la jornada laboral completa. La demandante manifiesta que las jornadas a destajo eran los sábados, los domingos no están en la demanda y no son concordantes los testimonios, no se logró demostrar cómo era el pago de esos trabajos a destajo, no se puede suponer tampoco interpretar las pruebas de lo que era el trabajo destajo.

En cuanto Perjuicios por Pérdida de Capacidad Laboral, en dictamen que rinde la junta de Calificación, dictamen que no fue objeto de oposición, se determina perdida d capacidad Laboral por enfermedad de origen común, la culpa patronal cuando haya culpa suficientemente probada del empleador se generan las obligaciones. Lo cual no fue probado por la demandante, la calificación de la ARL, muestra una pérdida de capacidad laboral por enfermedad de origen común.

Estabilidad laboral reforzada, ninguna persona limitada puede ser despedida por razón de su limitación salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo que constate una justa causa, cualquier persona que sufra limitaciones,



resulta protegida, se tiene en cuenta es la restricción de capacidad, la demandante no tenía incapacidades vigentes, no tenía recomendaciones médicas que reposen en el sumario, tampoco tenía restricciones laborales, uno de los testigos manifiesta que si los vio no logra sustentar lo dicho.

En el 2016 la demandante no presentaba limitaciones físicas, no hubo despido, no se puede tomar como acto discriminatorio lo que le sucede a todos los trabajadores, la demandada no tenía como operar, desde marzo de 2016, la empresa no tenía producción, se le informó con anterioridad a los trabajadores, los testigos manifiestan que fueron informados con antelación de la situación de la empresa. La economía difícil de la empresa era conocida por los trabajadores. El solo hecho de que les manifestaran que se acogieran al plan de retiro y que podían buscar quien los asesorara para tomar la decisión, demuestra que no se vició el consentimiento, el trabajador podía decidir si se acogía al plan o esperaba a las resultas de la empresa.

El dictamen es emitido varios años después; no hay evidencia que durante el contrato de transacción hubiera una situación de discriminación. Se evidencia la terminación contractual que ofertó la demandada y aceptó la demandante; no hay vicio, fuerza no hay dolo; lo que protege la estabilidad laboral reforzada es que la persona no sea despedida por tanto debe probar la limitación; a todos los trabajadores se les ofreció una negociación; no se demuestra la discriminación en el acto de la renuncia. La realidad es que la empresa estaba en liquidación y en algún momento la empresa se iba a quedar sin dinero. No había restricciones médicas no existe constancia de que haya trato discriminatorio.

Se declara probada la excepción de inexistencia de la obligación.

RECURSO

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia, el apoderado judicial de la parte demandante **SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ**, interpuso recurso de apelación en los siguientes términos.

Manifiesta que, argumenta el juez que no se pudo demostrar que la empresa tuviera conocimiento que la demandante tenía algún tipo de discapacidad,



pero se demuestra con las historias clínicas que estuvo incapacitada y que solicitaba permiso para asistir citas médicas, que demuestran el padecimiento de la demandante, es una forma de poner en conocimiento a su empleador de su estado de salud, se necesita que exista algún tipo de incapacidad para generar la protección. La demandante vivía en condiciones extremas y debía trabajar todos los días para sustentarse. A los trabajadores les genera angustia el saber que no iban a tener en donde laborar, debido a que era lo que tenían.

En cuanto a los horarios se invirtió la carga probatoria y a los pagos que le hacían a la demandante, manifiesta la juez que no se pudo demostrar por la parte demandante cómo el pago y cómo era el horario de los días sábados, pero se probó la primacía de la realidad sobre las formalidades, se debe invertir la carga de la prueba y aquí era donde debía probar la demandada el horario y el pago la carga probatoria en cuanto a los horarios y a los pagos que les hacían a sus trabajadores, deben guardar todas las facturas de pagos a sus trabajadores.

Que se probó por medio de testimonios los pagos de bonificaciones, que eran periódicas y constituían factor salarial y hacían parte del salario, no fue clara la prueba de la demandada. Se probó que el incentivo constituía factor salarial.

En cuanto a la terminación del contrato, la demandante estaba en una condición de desmejora frente a los demás trabajadores, pero una vez entendió lo que había hecho, ella reclama sus derechos, esto no debe ser dentro de la norma rígida, se invoca el derecho constitucional.

Se solicita el análisis respectivo por el superior.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. OBJETO DE LA APELACIÓN

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que se circunscribe el problema jurídico en demostrar si el despido fue ineficaz por un acto discriminatorio y



En consecuencia, analizar si es procedente o no la reliquidación de las prestaciones, reconocimiento y pago de las indemnizaciones y las sanciones moratorias a que tenga derecho.

2. MATERIAL PROBATORIO

Descendiendo al caso de estudio se tiene:

Contrato de trabajo a término fijo entre la señora SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ y la empresa La MARAVILLA S.A. en el cargo de revisadora de costura, percibiendo un sueldo de \$719.295, oo (fol.223)

Liquidación de prestaciones (fol.28, 221 a 222)

Desprendibles de nómina (fol.56 a 68,125 a 203)

Aportes a seguridad social (fol.204 a 2012)

Constancia laboral (fol.29, 213)

Acta de terminación de contrato por mutuo consentimiento (fol. 215 a 2016)

Contrato de transacción (fol.214)

Examen Médico Ocupacional de egreso del 14 de mayo de 2016 (fol.240)

Carta de renuncia del 15 de abril de 2016, presentada por la demandante a la empresa LA MARAVILLA S.A. (fol.217)

Carta de preaviso del 08 de noviembre de 2013 donde informan a la demandante que **“el contrato de trabajo a término fijo vence el 11 de diciembre de 2013”** (fol.218)

Carta de preaviso del 31 de octubre de 2013 informando la fecha en que vence el contrato de trabajo a término fijo (fol. 2019)

Consentimiento informado subprograma de medicina preventiva y dl trabajo de *“pausas activas”*, y de *“recomendaciones y restricciones”* firmado por la demandante (fol.241)

Certificado de calificación de la junta médica laboral (anex.13 carpeta)



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ
C/ LA MARAVILLA S.A
Rad. 012 – 2018 – 00101 – 01

Interrogatorio de parte **SARA EDITH ARCOS**, soltera, madre cabeza de familia, 52 años de edad, demandante, manifestó que;

No renunció el 15 de abril de 2016, había presión, la demandada no manifestó que los iban a liquidar; dejó nota de que no estaba de acuerdo y se reservaba el derecho a demandar; firmó acuerdo de transacción adicional a las prestaciones por \$4.200.000 presionada por la demandada; debido a que manifestaba que no podían seguir trabajando porque la demandada no tenía con que pagar; les quitaban la energía, les quitaban el agua; se llevaron las maquinas; firmó transacción adicional el día 25 de abril, 10 días después; debido a que les manifestaron que don Moisés les reconocía \$2.000.000,00, más por las prestaciones; algunas personas siguieron vinculadas a la empresa; debido a las circunstancias para todos no son iguales; habían personas que podían esperar; no le informaron los términos bajo los que se les entregaban el dinero, hablo con doña Consuelo y Doña Gina que ella tenía una niña con discapacidad que tenía cirugías pendientes; ellas manifestaron que podía acogerse a la salud subsidiada. El cese de actividades se dio un mes antes, sacaron un personal pero no les comunicaron que eso iba a pasar con la empresa, les comunicaron que la empresa iba a cesar labores y que les iban a reconocer una plata, que con eso se terminaba el contrato con la demandante; el horario de trabajo era de 7:30 de la mañana a 4:30 de la tarde, de lunes a sábado, laboraba casi todos los domingos, laboraba todos los sábados, descansaba de vez en cuando un domingo, era revisadora de costura, se le diagnosticó túnel del carpo en el 2016, le entregaban dotación uniforme, tijeras, quemadores, pegante, líquido para pegar el zapato; no le entregaron recomendaciones laborales; (17:16 a 27:38)

Interrogatorio de parte, **CINDY TATIANA GAMBOA ZAMORA**, casada. 33 años de edad, postgrado, empleada, liquidador suplente

Actualmente la demandada no desarrolla el objeto social, en el proceso de cese de actividades se liquidó el personal, las personas con debilidad manifiesta se llegó a proceso de conciliación, hay 5 personas activas en proceso de liquidación; las personas activas eran operarias de planta pero ya no ejercen actividad algunas, 5 incapacitadas y en debilidad manifiesta están en proceso de conciliación se encuentran el casa ya no realizan función por cierre definitivo de la planta, la demandada no se trasladó a otra ciudad, la empresa cerró en marzo de 2016; a los trabajadores se les informó por medio de una reunión, se informó de cese de actividades; que la empresa ya no iba a producir más se liquidaron a las personas que tenían contrato a término fijo, a los que no tenían contrato a término fijo se les informó del estado de la empresa, y se hizo los ofrecimientos para conciliar, otras cuando se dio el cese de actividades las personas que siguieron trabajando fueron los de la parte administrativa; la empresa se liquidó por una deuda, tema económico; las máquinas fueron embargadas y confiscadas, porque eran garantía para los bancos; la demandante nunca informó que estaba en desacuerdo con la contratación, la demandante solicito una nueva transacción debido a que se encontraba en una situación difícil, pero no conoce en detalle lo manifestado por la demandante; no sabe de recomendaciones que le haya hecho medicina laboral a la demandante.(36:49-36:44)

La testigo **CONSUELO ESCOBAR OTERO**, 63 años de edad, casada pensionada, laboró para la demandada desde 1982 hasta el año 2018, Gerente de Recursos Humanos, manifiesta que:

*Conoció a la demandante, no recuerda las fechas en los periodos en que trabajó la demandante; que la demandante si tuvo un contrato con la maravilla, **el contrato se terminó porque la empresa se liquidó, se planteó un plan de retiro con los trabajadores los que quisieron acogerse se acogieron unos, otros no; la demandante se acogió al plan de retiro, firmó un contrato por mutuo acuerdo**, después se presentó en la empresa solicitando le reconocieran algo más, la empresa le reconoció algo más, firmó un contrato de transacción, **no se opuso a firmar los documentos; la demandante no fue obligada; hay personas que no quisieron llegar a un acuerdo y aún siguen activas; la planta cerró en marzo de 2016, la planta cerró por problemas económicos y deudas con los bancos**, le liquidaron a la demandante como la ley ordena, trabajaban de 7:30 a 4:00 de lunes a viernes con diez minutos para desayunar y 30 minutos para almorzar y los sábados de 6:00 a.m., a 2:00 p.m. los domingos no laboraban, la demandante nunca se quejó porque no le pagaban horas*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ
C/ LA MARAVILLA S.A
Rad. 012 – 2018 – 00101 – 01

extras, no sabía que la demandante estaba enferma, se enteró en el momento en que fue a firmar el contrato de transacción en el momento en que fue a solicitar les reconocieran algo más; los trabajadores conocieron del plan de renuncia se les sugirió fueran a asesorarse; la demandante sabía que con la firma del contrato se liquidaba todo sus prestaciones; los trabajadores promovieron una reunión con los trabajadores y ella firmo un acta; quien elaboró la carta de renuncia de la demandante fue ella misma, cuando la empresa trabajo tiempo extra paga las horas extras (37:40 51:30)

El testigo JARBIN ARIEL MOSQUERA MENDOZA, 53 años unión libre, bachiller desempleado. (tacha de sospecha por la parte demandada debido a que presentó demanda en otro juzgado contra la misma empresa)

El testigo trabajó en la empresa desde el año 2011 hasta el 15 de abril de 2016, operario de máquina de costura, horario variaba de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. después tenían un horario de 7:00 a.m. a 5:30 p.m. y los sábados trabajaban hasta las 2:00 p.m. trabajaban casi todos los domingos, inició a trabajar en la 1997 con extras, contrató con la demandada en el 2000, luego firmo con única;

Que la demandante firmó contrato con la empresa demandada en el 2011, era revisadora, y ayudante de mesa, devenga el mínimo, les daban un pago adicional por el producido por destajo, el contrato se termina el 18 de abril, la planta de producción se cerró dos meses antes de que los trabajadores conciliaran, les dijeron que si no firmaba al día siguiente no había plata, esto ocurrió en horas del día, también los sentaron en un escritorio y él estaba a pocos metros, firmaron por la presión, la empresa estaba liquidando; los últimos dos meses no tenían un supervisor; la presión era exclusivamente que después no tenían con que pagar, los llamaban por parlantes, solo por parlantes, inicialmente los llamaron a la cafetería, luego los llamaban personalmente; que a los que quedaron de último no los podían liquidar porque estaban enfermos, que la demandante se ausentaba por las citas médicas; que la demandante le manifestaba al supervisor a Ramiro Palacios, él estaba presente porque la demandante revisaba el trabajo que el realizaba, no conoce si fue removida de su puesto por su enfermedad cuando los cambiaban de puesto era porque se había acabado el trabajo en la sección y los mandaban para otra sección; el destajo era después de la jornada de trabajo o al empezar labores durante media hora; el pago de los trabajos llamados a destajo aparecía como un adicional, les pagaban horas extras y dominicales; los destajos no eran incluidos en las liquidaciones, no vio cuando la demandante redactó la carta de renuncia, la empresa le entregó la carta ya redactada; cuando los llamaron a acogerse a un plan de retiro tenían conocimiento que con eso terminaban la relación laboral allí estaba presente la demandante, les informaban cada que pasaban a los escritorios, se acogían al plan de retiro y les pagaban las prestaciones, algunos trabajadores no se acogieron al plan de retiro porque quedaban desprotegidos, el testigo dice que él vio las restricciones medicas de la demandante, pero... la demandante manifiesta no tener restricciones médicas. 52:22 a 1:16:20

La testigo ROSA NELLY VELÁSQUEZ BURBANO 61 años de edad casada, estudios primarios, pensionados.

Trabajó casi 25 años para la demandada; como operaria, en 1991 hasta el 2016, conoce hace 5 años a la demandante, tenía contrato a término indefinido, no sabe que contrato tenía la demandante, el contrato de la demandante terminó por liquidación de la empresa, los llamaban por altavoz, les manifestaban que si no arreglaban después no había dinero, cuando ingresaban a la oficina era uno por uno afirmar, no estuvo presente cuando hablaron con la demandante, la testigo trabajaba de 7:30 a 4:00, en horas de trabajo, se acercaban cuatro personas porque habían cuatro mesas ella no escuchaba lo que le decían a los demás, cada persona se acercaba a una mesa.

La producción de la empresa dejó de funcionar a principio de año, ya la empresa no producía nada, desde principio de año conocían que la empresa estaba en quiebra; a todos les informaron por altavoz "no escogieron a las personas"; la empresa se estaba liquidando, la única presión era que se acababa la plata, cada quien decidía si se acogía o no al plan de retiro; algunos aceptaron lo que les daban y algunos no aceptaron, hubo personas que decidieron no acogerse, algunos aceptaron lo que les iban a dar, no sabe cuándo firmo contrato la demandante; conoce quienes eran los compañeros de sección el compañero de la demandante era Harbin, las mesas estaban



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ
C/ LA MARAVILLA S.A
Rad. 012 – 2018 – 00101 – 01

seguidas, cuando les pagaban comparaban las liquidaciones y los pagos , tenían cargos diferentes, la modalidad a destajo era lo que se hicieran en esos dos días, los sábados y domingos, a veces era obligatorio les decían que como estaba por la empresa les hacía falta y los necesitaban, el destajo no era siempre era solo sábados y domingos, no tomaban horas del horario laboral, siempre el turno era normal; no vio cuando la demandante presentó la carta de renuncia, sabe que a la demandante le pagaron una plata; eso fue obligado eso lo dijeron los compañeros y por comentarios de la demandante; la demandante recibió cuatro y luego pidió más; no sabe si la obligaron a pedir más; fue voluntario de la empresa llamarlos a darles más plata; la demandante tenía restricciones médicas, pero ella nunca las vio, se enteró por comentarios de la demandante, estuvo incapacitada, se quejaba mucho del dolor de las manos; la demandante usaba guantes, la empresa les daba protección, a la testigo le entregaron una carta y ella la firmó, porque pensaba que si no firmaba se quedaba sin nada; cuando recibían el dinero sabían que el contrato se iba a terminar, les liquidaba las prestaciones sociales.(1:17:00)

3. CASO CONCRETO

En el caso que nos ocupa no se encuentra en discusión la intermediación laboral, tampoco la unidad de extremos laborales desde 2011 hasta el 15 de abril de 2016 debido a que fue resuelto durante el proceso, (fol.223)

3.1. CONTRATO

De acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo los siguientes son los elementos para que se dé el contrato a término fijo.

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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”

Así mismo lo reitera la corte en la Sentencia **SL -675-2021**

“Pues bien, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo entraña la consecuencia propia de relevar dos de los elementos esenciales de todo contrato: el objeto y la causa: sin ellos, el contrato no subsiste. Esta fórmula está incorporada en una disposición relativa a la duración de los contratos, asumida a efectos de dar un límite temporal a aquel contrato cuya duración no está determinada por un periodo fijo, por la duración de la obra, o por un trabajo eminentemente transitorio. Y disposición que, al contrario de la prevista por el numeral 1°), se orienta a reconocer el carácter de ilimitado en el tiempo al contrato de trabajo que no hubiere sido expresamente determinado por las partes o que por su naturaleza no lo pudiese ser, con lo cual se preserva el principio de continuidad que nutre el contrato de trabajo a término indefinido y que asegura su estabilidad en tanto no se produzca alguna de las circunstancias legales que den lugar a su terminación”.

3.2. DESPIDO

Por otro lado, en sentencia **SL10507-2014** y sentencia **SL 723**
de 2019



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ
C/ LA MARAVILLA S.A
Rad. 012 – 2018 – 00101 – 01

“Si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST. En ese orden, la protección al trabajador reconoce también el respeto a su capacidad de tomar las decisiones que, a su juicio, mejor le convengan, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral”.

“Refuerza lo anterior, lo dicho por esta Corte en sentencia CSJ SL 3 de oct. de 1995, no.7712:

Partiendo del supuesto de ser el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, y de que el trabajador como sujeto de derecho tiene capacidad para celebrarlo e igualmente para terminarlo, ni su celebración ni su terminación puede ser entendida como un acto en el cual él es mirado como un objeto que pasivamente se somete a las decisiones de aquél con quien contrata. La dignidad que como ser humano tiene el trabajador obliga a rechazar cualquier concepción doctrinaria que dé base para concluir que el trabajador no está en condiciones de deliberar en un momento dado si le conviene o no permanecer bajo un determinado vínculo contractual, y mucho menos que tiene la obligación de aceptar cualquier propuesta, por bien intencionada que ella sea, de su patrono, y que no le es lícito discutirla o proponer fórmulas de acuerdo diferentes, bien sea para seguir trabajando o para dejar de hacerlo y terminar por mutuo consentimiento el contrato”.

“Lo acabado de decir no significa que, en un caso determinado semejante al del sublite, no puedan darse vicios del consentimiento del trabajador, solo que, para efectos de darlos por acreditados, no basta con que se pruebe la decisión previa del empleador de despido con justa causa, sino que es menester aportar otros elementos de juicio sustentados en pruebas que, conforme a la sana crítica del juzgador, lo convenzan de que estos se presentaron”.

Del mismo modo en sentencia manifiesta la Corte Suprema Sala Laboral que no hay una prohibición para que el empleador presente ante sus trabajadores planes de retiro, las cuales pueden ser acogidas sin que esta aceptación pueda ser vista como una coacción por parte de empleador

“No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo”.

En conclusión, se puede decir que para que se materialice el despido injusto; la decisión unilateral de terminar el contrato debe ser tomada por el empleador sin una justa causa, aspecto que no ocurrió en el caso de la señora Sara Edith, ya que como se pudo verificar con los mismos testigos todos los trabajadores



fueron informados de la situación de la empresa y se les sugirió pensar bien la decisión e informarse antes de llegar a terminación del contrato por mutuo acuerdo.

De acuerdo con lo anterior, se puede evidenciar que la demandante fue informada por el empleador, del estado económico de la empresa y que podía consultar con un asesor para la tomar la decisión. Pero como lo señala la misma actora en el momento de presentar su renuncia, su única reclamación fue que ella no se encontraba de acuerdo con la liquidación (fol.217), omitiendo mencionar su estado de salud, amén de que, la situación económica de la empresa fue el determinante de que se le haya ofrecido un plan o propuesta de retiro y no su estado de salud, así como se hizo con varios trabajadores.

No se observa que la firma del acuerdo se haya efectuado a través de fuerza como vicio del consentimiento, pues, si bien, algún testigo lo insinúa, lo cual corresponde más a su opinión personal que a una percepción de la situación, sumado al hecho de que, la fuerza para que vicie el consentimiento debe ser idónea y capaz de tener una trascendencia en el contrato o decisión tomada, y en el caso analizado, indicar que se está en situación económica difícil es una descripción de una realidad y no es per se, un elemento fundante del vicio del consentimiento, más cuando después de recibir un dinero por el retiro, pidió una suma adicional que le fue otorgada.

Así las cosas, no es posible para la sala determinar el despido ilegal e injusto, debido a que el contrato fue terminado por mutuo acuerdo de las partes.

3.3. CULPA PATRONAL

El artículo 216 del CST prescribe: *“Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios...”*

Como se puede ver, el precepto transcrito parte de la base para que se de la indemnización ordinaria y total de perjuicios, que el evento dañoso sea



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ
C/ LA MARAVILLA S.A
Rad. 012 – 2018 – 00101 – 01

un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de donde devine que, no es indemnizable a cargo del empleador el siniestro de origen común

En cuanto a la culpa patronal se manifiesta en sentencia

SL2906-2020:

En el marco del Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Sistema General de Riesgos Laborales, se reiteró la obligación a los empleadores de «[...] procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo» (artículo 21 del Decreto 1295 de 1994). Lo visto en precedencia, muestra cómo las disposiciones sustantivas laborales de salud ocupacional, hoy seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, han sido unívocas en comprometer al empleador a cuidar y procurar por la Radicación n.º 66820 SCLAJPT-10 V.00 29 seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, todo ello en perspectiva a que «[...] la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario» (art. 81 Ley 9 de 1979). Entonces, cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes u obligaciones derivadas del contrato de trabajo, se presenta la responsabilidad de indemnizar al trabajador o a sus beneficiarios que sufren las consecuencias del infortunio laboral o la enfermedad profesional, respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder, que comprende toda clase de perjuicios, ya sean materiales o morales. En otras palabras, la omisión en el cumplimiento de la diligencia y cuidados debidos en las relaciones subordinadas de trabajo constituye la conducta culposa que exige el citado precepto legal. La Corte también tiene adoctrinado que cuando «se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores». (sentencia CSJ SL7181-2015).

La demandante manifiesta que, *no le entregaron recomendaciones laborales*. Por otro lado, la testigo **ROSA NELLY VELÁSQUEZ BURBANO** manifiesta que; *“la demandante tenía restricciones médicas, pero ella nunca las vio, se enteró por comentarios de la demandante, estuvo incapacitada, se quejaba mucho del dolor de las manos; la demandante usaba guantes, la empresa les daba protección”* el testimonio del señor **JARBIN ARIEL MOSQUERA MENDOZA** dice que, ***“vio las restricciones medicas de la demandante, pero... la demandante manifiesta no tener restricciones médicas”***.

Ahora bien, se puede verificar en el informe de Consentimiento informado subprograma de medicina preventiva y del trabajo de ***“pausas activas”, y de “recomendaciones y restricciones”*** firmado por la demandante (fol.241) que los trabajadores incluida la demandante estaban siendo informados y prevenidos de los accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se puede verificar con Certificado de calificación de la junta médica laboral (anex.13 carpeta) que la enfermedad padecida por la demandante era de origen común y no laboral. También se tiene que



en Examen Médico Ocupacional de egreso del 14 de mayo de 2016 (fol.240), la única recomendación que tiene la demandante es el uso de gafas.

En conclusión, no se puede declarar la culpa patronal ante un evento de origen común que permite dilucidar que el empleador no tenía el conocimiento de los padecimientos de la demandante de acuerdo con lo expresado la actora en interrogatorio.

3.4. SALARIOS

Referente al tema la Corte Suprema **SL1798-2018** se ha se ha pronunciado infiriendo lo siguiente:

“Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrán las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es”.

En el hecho 9 de la demanda fundamento de la petición de no inclusión de factores salariales, se asevera “El día sábado que se laboraba, la empresa lo tomaba y lo cancelaba como destajo y lo paga, más nunca era tenido en cuenta como factor salarial para liquidación de salario y prestaciones sociales, ni como horas extras”.

Al revisar los comprobantes de nómina no hay el pago de un concepto de bonificación, ni referencia a un pago a destajo y de acuerdo con los comprobantes de nómina, los factores referenciados en dichos documentos eran tenidos en cuenta en las liquidaciones que se aportaron.

Si bien, los testigos hablan de un trabajo y pago a destajo, no está probado a cuánto equivalía ese pago, ni la fecha en la que era cancelado, por lo tanto, no puede prosperar la reliquidación solicitada.

HORAS EXTRAS

Con respecto las horas extras la Corte en sentencia **SL8675-2017** señala que,

“La retribución que se debe al trabajador por servicios extras, o sea los que se prestan fuera de la jornada legal, constituye salario conforme el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.-



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ
C/ LA MARAVILLA S.A
Rad. 012 – 2018 – 00101 – 01

El pago de trabajo suplementario o de horas extras debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o, a más tardar, con el salario del periodo siguiente, conforme al artículo 134 ibidem; por consiguiente desde el vencimiento de estos periodos fijados por la ley para el pago del trabajo suplementario, se hace exigible la respectiva obligación y, desde el momento de su exigibilidad empoza a contarse el término de prescripción de las acciones que se intenten para obtener el reconocimiento y pago de esos derechos. Sobre el particular el antiguo Tribunal Supremo del Trabajo, en sentencia de 17 de junio de 1947 que corre publicada en la Gaceta del Trabajo Tomo II, página 194, ratificada en fallos posteriores, dijo: El término prescriptivo de las horas extras empieza a contarse a partir en la fecha en que ellas se causan y no de la extinción del contrato de trabajo”.

Es así como se puede verificar mediante los testimonios, la jornada laborada normalmente por la demandante era de 8 horas, y que ocasionalmente cuando realizaban horas extra eran canceladas durante la quincena como se puede verificar en los folios. 189,191,194 y 195, entre otros.

De esta manera queda claro para sala que tanto las horas extras como los festivos laborados eran cancelados por el empleador durante el tiempo que la ley establece.

Advierte Sala que las partes transaron el litigio y tal aspecto no fue atacado en el proceso de manera expresa y como dicho acto no comprendió todas las situaciones planteadas de manera específica, debe adicionarse la sentencia para declarar probada dicha excepción respecto a los puntos objeto de la misma.

Costas en esta instancia a cargo del apelante infructuoso de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P.

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

RESUELVE:

PRIMERO: ADICIONAR el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia apelada en el sentido de DECLARAR la excepción de transacción y cosa juzgada conforme a la parte motiva. **CONFIRMAR** dicho numeral en lo demás.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia apelada No. 008 del 21 de enero de 2021, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, en el



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref. Ord. SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ
C/ LA MARAVILLA S.A
Rad. 012 – 2018 – 00101 – 01

sentido de, **ABSOLVER** la demandada **LA MARAVILLA S.A** de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora **SARA EDITH ARCOS ÁLVAREZ**.

SEGUNDO: condenar en costas a la parte vencida en juicio en la suma de \$1.500.000, oo

TERCERO: A partir del día siguiente a la desfijación del edicto, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

NOTIFIQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 49128-03-2020

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: **ecf6bb278623a44565d175b9f652fbcc0aad96feba8353e93b97f9c359172eb0**

Documento generado en 18/03/2024 01:21:04 PM

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