



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, diecinueve (19) de agosto de dos mil veintidós (2022)

REFERENCIA:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
ASUNTO:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE:	MAGNOLIA EMILSEN RESTREPO GÓMEZ
DEMANDADOS:	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PIO XII DE COCORNÁ LTDA
RADICADO:	050013105 015 2015 01557 01
ACTA No	54

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en el proceso promovido por **MAGNOLIA EMILSEN RESTREPO GÓMEZ** en contra de **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PIO XII DE COCORNÁ LTDA** frente a la sentencia de primera instancia con la que la Juez Quince Laboral absolvió de las pretensiones.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 54** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA

La demandante pretende se declare que fue despedida sin justa causa y como consecuencia de ello se condene al pago de la indemnización debidamente indexada, costas y agencias en derecho¹.

Para sustentar sus pretensiones afirmó, en síntesis: **i)** Se vinculó mediante contrato a término indefinido con la COOPERATIVA JUAN PABLO II desde el 5 de octubre de 1999, entidad que fue absorbida en el año 2011 por la COOPERATIVA PIO XII de Cocomará,

¹ Páginas 1 a 9, del PDF 01 contentivo del expediente digital escaneado. Demanda presentada el 6 de noviembre de 2015. Folios 1 a 9.

quien el 15 de febrero de 2013 terminó el contrato de trabajo mediante comunicación en la que no se le indicaron las causales o motivaciones del despido. **ii)** Para la fecha de despido fungía como auxiliar de archivo con un salario de \$1.357.774.

1.2. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PIO XII de COCORNÁ se opuso a la totalidad de las pretensiones, planteando como tesis de defensa básicamente lo siguiente²: **i)** Que el contrato celebrado entre las partes era a término fijo, entre el 5 de octubre de 1999 y el 5 de enero del año 2000 y se terminó por unas anomalías tras la solicitud de una información, aunque por medio de acción de tutela se ordenó el reintegro porque la actora estaba en estado de embarazo. **ii)** Los perjuicios ocasionados por la demandante fueron subrogados por la cooperativa absorbente y fueron sus empleados quienes dieron cuenta de ello, debiendo esta entidad corregir esos daños. **iii)** No era exigible el despido en un tiempo razonable, pues se obligó al empleador a reintegrarla hasta cumplir con la licencia de maternidad y la demandante está enterada de los motivos por los que fue despedida.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó: COBRO DE LO NO DEBIDO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA, MALA FE DE LA DEMANDANTE.

1.3. LA ACTUACION SURTIDA EN PRIMERA INSTANCIA

Con sentencia proferida en audiencia pública del **26 de mayo de 2016** se ABSOLVIÓ a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PIO XII de COCORNÁ de todas las pretensiones de la demanda y se CONDENÓ EN COSTAS a la demandante³

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso **RECURSO DE APELACIÓN** en el que centró el análisis en lo siguiente: **i)** Aduce que se violó el debido proceso de la demandante: **a)** porque no se le indicaron las razones por las que fue llamada a descargos, las normas que violó ni se demostró la culpabilidad en el caso de los dineros faltantes, ni que hubiese atentado contra la COOPERATIVA, lo que hace que el despido sea ilegal. **b)** Porque en la carta de despido debe enunciarse la causa para tomar tal determinación. **ii)** Señala que, si bien se demostró que falta un dinero, esto no se le puede endilgar a la demandante y si se cometieron tales delitos, la COOPERATIVA

² Páginas 80 a 82, del PDF 01 contentivo del expediente digital escaneado. Folios 51 a 53.

³ Páginas 267 a 270, del PDF 01 contentivo del expediente digital escaneado. Folios 151 a 153.

JUAN PABLO II debió ser quien investigara las actuaciones cuando la actora fue gerente, y no ahora la COOPERATIVA que los absorbió. Recaba en que, si bien hay una denuncia penal al respecto, no hay fallo que responsabilice a la demandante. **iii)** Invoca la jurisprudencia de la CSJ referida a que los motivos del despido deben ser concomitantes con el hecho, por lo que no puede válidamente despedirse a la actora 3 años después la ocurrencia. Y alega que no puede excusarse la cooperativa en que la actora estaba embarazada, pues si incurrió en la causal señalada, el empleador estaba facultado para despedirla previa autorización del Ministerio

2. TRÁMITE EN ESTA INSTANCIA – PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

Mediante auto del **21 de febrero de 2022** se admitió el recurso de apelación otorgando el traslado para las alegaciones⁴, pero la demandada se abstuvo de intervenir.

La parte **DEMANDANTE** insistió en la revocatoria de la providencia, planteando básicamente los mismos argumentos que en el recurso ⁵: **i)** Que en la carta de despido debe invocarse la causa o motivo, lo que constituye garantía del debido proceso (parágrafo del artículo 62 del CST y sentencia C-594 de 1997), lo que no se adujo en la comunicación del 15 de febrero de 2013 por lo que en este proceso no se puede alegar justa causa. Invoca sentencia de la CSJ con Radicado 38872 de 2011. **ii)** Recaba en la vulneración al debido proceso en el trámite del despido señalando que no se evidencia de que la COOPERATIVA hubiere disciplinado a la actora, la absorción se presentó el 4 de agosto de 2011 y los descargos se rindieron el 11 de febrero de 2013, violándose el principio de inmediatez en el proceso disciplinario. Así, aduce que la situación fue utilizada ilegalmente luego de 3 años para citar a la actora a descargos y que desde la absorción la COOPERATIVA PIO XII conocía las faltas cometidas por la demandante y cuando se solicitó autorización ante el Ministerio de Trabajo no se expusieron las causas de despido justificado, pues sólo se señaló faltando a la verdad, que era de mutuo acuerdo. **iii)** Y se vulnera el debido proceso porque no se indicaron las razones fácticas por las que fue citada, las faltas cometidas o las normas violadas, por lo que en la audiencia de descargos fue sorprendida por un supuesto robo y otorgamiento de créditos a familiares. **iv)** Las omisiones en las que incurrió la juez violan el debido proceso, y agrega que con la prueba aportada por la COOPERATIVA demandada no se probó que la demandante hubiese vulnerado la ley o los reglamentos, ni la justa causa ante el

⁴ Artículo 15 del Decreto 806 de 2020. PDF 07 del expediente digital.

⁵ PDF 09 del expediente digital.

Ministerio para obtener la autorización para el despido; resaltando que los testigos del proceso son de oídas

Pues bien, la Sala es competente para conocer del proceso en virtud del recurso de apelación interpuesto por la demandante MAGNOLIA EMILSEN RESTREPO GÓMEZ y conforme las materias de esa impugnación la Sala abordará el estudio del caso en el siguiente orden lógico: **i)** En primer lugar, se analizará el precedente de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional acerca de la terminación justificada del contrato de trabajo por parte del empleador; **ii)** Para luego descender al caso concreto y evaluar si se cumplieron los presupuestos necesarios para considerar que el despido fue legal y ajustado a derecho o si se impone acceder a las pretensiones de la demanda.

3. SOBRE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO INVOCANDO JUSTA CAUSA.

El legislador faculta al empleador y al trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa regladas en el artículo 62 del CST, en la misma norma el párrafo indica:

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.

Concretamente, la Corte Suprema⁶ y la Corte Constitucional han señalado como reglas ante la terminación unilateral en la que se invoca justa causa:

- **La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato**, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos⁷.

⁶ SL 2351 de 2020.

⁷ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia C-594 de 1998.

Sobre esta primera regla, cabe señalar que si se omite comunicar las causales o motivos para la terminación unilateral del contrato avocando justa causa, el despido se torna injusto⁸.

Adicionalmente, debe el empleador señalar las razones por las que despide al trabajador, siendo la carta de despido un acto formal en el cual el empleador comunica al trabajador la decisión de terminación del contrato, así como sus causas y fundamentos⁹ de manera concreta y precisa; en otras palabras, debe indicar de manera patente las circunstancias de tiempo, modo y lugar que constituyeron la justa causa¹⁰ en atención al deber de lealtad¹¹. Esto constituye una protección en dos sentidos¹²: por un lado que no se puedan alegar posteriormente motivos o causales diferentes del despido¹³, y por otro lado para que la parte afectada pueda defenderse. Debe destacarse, que no es necesario expresar las normas o la causal específica por la que se despide al trabajador, basta con la indicación precisa de los hechos que se le imputan al trabajador¹⁴.

Por otro lado, los hechos enunciados en la carta o comunicación deben ser probados en el proceso, y se resalta que la carta de despido no constituye prueba de los hechos enunciados por sí sola, sino que debe acompañarse de otras pruebas que den cuenta de los hechos y circunstancias en que se soporta el despido¹⁵. Aunado a lo anterior, cabe hacer énfasis en que se debe tratar exclusivamente de los hechos de la comunicación, sin que pueda el empleador valerse de otros hechos o circunstancias para justificar el despido¹⁶.

- **La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos.** De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.

⁸ Corte Suprema de Justicia, sentencia Rad. 33758 de 2009, con fundamento en la sentencia de **Rad. 14777 de 2001**.

⁹ **SL 3482 de 2021 y SL 1680 de 2019**.

¹⁰ Corte Suprema de Justicia, sentencia **Rad. 38855 de 2011**.

¹¹ **T-546 de 2000, que se remite a sentencia C-299 de 1998**

¹² Corte Constitucional, C 931 de 2014 con fundamento en la Sentencia T-546 de 2000.

¹³ SL 1077 de 2017.

¹⁴ **SL 649 de 2021 y SL 16219 de 2014**.

¹⁵ **SL 4547 de 2018**.

¹⁶ **SL 1077 de 2017; SL 1514 de 2018**.

La Alta Corporación de vieja data ha sostenido que entre la ocurrencia de los hechos invocados como motivos de la justa causa y el despido, no debería mediar término o debe tratarse de uno razonable, so pena de que se considere un despido ilegal¹⁷:

Lo asentado permite a la Corte recordar lo que en múltiples ocasiones ha sostenido, esto es, que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, **además de explícita y concreta, tempestiva**, pues aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, **no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.**¹⁸ (Negrilla intencional).

Y que en caso de que el despido se haya postergado en virtud de una investigación administrativa o proceso disciplinario, es deber del empleador probarlo para justificar la tardanza en despedir al trabajador¹⁹:

De acuerdo con el anterior itinerario y contrastado con el criterio jurisprudencial existente respecto a la inmediatez, que como se vio no significa simultaneidad, es claro que la comprobación de la falta mediante una previa investigación, permite entender que para llegar al despido, se necesitó de un término prudencial para verificar los hechos, antes de llamar a descargos al demandante, con lo cual se cumple la inmediatez entre la falta y la terminación del contrato de trabajo que ligó a las partes; pues lo sucedido ameritaba esclarecer preliminarmente varias situaciones, a través de la averiguación y recolección de las pruebas pertinentes, cuya investigación y pasos que se siguieron se muestran moderados, máxime que como quedó reseñado después de la diligencia de descargos, se adelantaron otras actuaciones necesarias para la determinación de la falta e incluso hubo una etapa de negociación con el trabajador a fin de obtener un retiro conciliado.

- **Que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo**²⁰. Sobre esta regla, se indicado por la Corte Constitucional:

Así, a pesar de que su tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa²¹.

¹⁷ Corte Suprema de Justicia, sentencia Rad. 38855 de 2011; más recientemente en sentencia SL 679 de 2021. Sentencia T-546 de 2000.

¹⁸ Corte Suprema de Justicia, sentencia Rad. 36014 de 2011.

¹⁹ SL 2342 de 2019.

²⁰ En el artículo **62 del CST** sobre la TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.

²¹ T-546 de 2000.

- Si es del caso, **agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso**²².

Debe señalarse que en principio no es necesario un procedimiento disciplinario para la terminación unilateral del contrato, pues esta es una facultad de las partes derivada del principio *non adimpleti contractus*, y no constituye una sanción.

Sin embargo, destaca la Corte Constitucional que en ocasiones la terminación unilateral del contrato con justa causa se ha utilizado como mecanismo disciplinario para corregir conductas de los empleados en ciertos escenarios; y para ello se fija entonces un procedimiento disciplinario, bien sea en el contrato individual, reglamento interno de trabajo, convención o pacto colectivo, el cual debe agotarse so pena de que el despido sea ilegal y se vulneren otros postulados constitucionales²³.

Ha manifestado el órgano de Cierre Constitucional:

Con todo, como prerequisite para que el derecho al debido proceso tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención o en el pacto colectivo, en el reglamento o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso²⁴.

Adelantar un proceso disciplinario o sancionatorio sin que previamente se hallare previsto en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención u otra norma, implica la vulneración del principio de legalidad y el debido proceso. Lo anterior para concluir que el proceso disciplinario sólo es obligatorio cuando se ha pactado entre las partes.

La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido²⁵. Finalmente, respecto esta quinta regla enunciada la sala de Casación Laboral ha señalado en su jurisprudencia (**SL 679 de 2021, SL 496 de 2021**) que debe dársele al trabajador la oportunidad para dar su propia versión de los hechos

²² **SL 2351 de 2020.**

²³ Sentencia T-546 de 2000, que cita la sentencia de la CSJ del 4 de agosto de 1992, MP. Manuel Enrique Daza Álvarez.

²⁴ Sentencia T-546 de 2000.

²⁵ **SL 15245 de 2014, C-931 de 2014 Y T-546 de 2000.**

que se invocan por el empleador como justa causa, bien sea mediante el llamamiento a descargos en el proceso disciplinario o con cualquier oportunidad para que el trabajador se exprese. Textualmente, indicó²⁶:

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al “derecho de defensa” y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo²⁷, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

4. CASO CONCRETO

Desde la demanda se alega que en la comunicación del despido no se indicaron las razones que lo motivaban, posición que fue reiterada en el recurso de apelación y en los alegatos en esta instancia. Y en la sentencia, la Juez omitió pronunciarse de manera expresa acerca de la observancia del **parágrafo del artículo 62 del CST**, limitando su análisis a la comprobación de la existencia de una justa causa de terminación del contrato, concluyendo que la conducta de la demandante se encuadra en el numeral 5 el artículo 62 del CST, declarando probadas las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación.

Procede entonces la Sala a realizar la valoración del acervo probatorio para verificar si la terminación unilateral del contrato de trabajo de la señora MAGNOLIA EMILSEN RESTREPO GÓMEZ se ajustó a lo previsto en nuestro ordenamiento jurídico conforme el marco normativo y el precedente analizado *in extenso* en el **acápite tercero** de esta providencia.

En relación con **la comunicación a la trabajadora sobre los motivos y razones concretos por los cuales se le terminó el contrato**, se observa que en comunicación del **15 de**

²⁶ SL 496 de 2021 que cita la SL 2351 de 2020.

²⁷ Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf), recuperado el 26 de marzo de 2020.

febrero de 2013²⁸ firmada por el gerente NESTOR ALIRIO LÓPEZ GIRALDO se indicó textualmente:

Le comunico que culminando la jornada laboral del día 16 de febrero de 2013, se da por terminado el contrato laboral suscrito el 2 de enero de 2001 entre usted y la COOPERATIVA JUAN PABLO II hoy incorporada a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PIO XII DE COCORNÁ.

Este documento no contiene las razones concretas que motivaron la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y si bien en la contestación en respuesta AL HECHO OCTAVO la demandada señaló que el despido se dio como consecuencia *“de las circunstancias que se desprendieron de los descargos presentados por la demandante; obviamente la demandante está totalmente enterada de la situación [...]”*, esto no quedó probado en el proceso por lo siguiente:

Analizados los interrogatorios de parte y los testimonios, se encuentra que la señora RESTREPO GÓMEZ no confesó que al momento de la terminación de contrato de trabajo su empleador le hubiese informado las razones por las cuales finalizó el vínculo. A su turno, el representante legal de la sociedad ratifica que efectivamente no informó los motivos de tal decisión y las testigos DIANA CAROLINA TORO GARCÍA y LILIA MARGARITA SOTO ARTEAGA tampoco manifestaron conocer que la pasiva hubiese enterado a la actora de las circunstancias que la llevaron a romper el vínculo laboral que las unía.

Se destaca que en documento del **7 de febrero de 2013**²⁹ el empleador citó a descargos a la señora RESTREPO GÓMEZ para el 11 de febrero por las anomalías generadas en el cargo como Gerente General de la COOPERATIVA JUAN PABLO II. Sin embargo, las conclusiones a las que se arribó en dicha diligencia no fueron plasmadas en la carta de despido y tampoco hay testigos que den fe que al momento de la terminación el empleador verbalmente expuso como justa causa para terminar el contrato de trabajo lo declarado en dicha diligencia. La sociedad simplemente indica en su contestación que la señora RESTREPO GÓMEZ estaba enterada de las razones de la decisión, pero no da cuenta del cumplimiento de la obligación de informar expresamente **los motivos concretos por los cuales dio por terminado el contrato**.

²⁸ PDF 10 del expediente digital.

²⁹ Página 47 del PDF 01 del expediente digital; folio 32.

Con la falencia aquí reseñada es suficiente para acceder a las pretensiones de la actora. Ahora, si en gracia de discusión se aceptara que la demandante fue despedida por las supuestas irregularidades encontradas en el empalme entre las personas jurídicas y que ésta fue enterada de esas razones al momento de romperse el vínculo, en todo caso tampoco se acredita en el proceso la existencia del requisito de **inmediatez** entre las fechas de ocurrencia de las supuestas faltas y el finiquito de la relación. Veamos:

En la contestación se argumentó que la actora fue despedida en el 2011 producto de las anomalías identificadas tras la solicitud de información del 30 de septiembre de ese año, pero que mediante una acción de tutela se ordenó el reintegro porque se encontraba en estado de embarazo. Indicó además que no se le podía exigir el despido en un tiempo razonable porque se ordenó el reintegro y mantenerla vinculada durante todo el tiempo del embarazo y la licencia de maternidad.

Revisado el expediente se halló:

- Solicitud de conciliación extrajudicial ante el Ministerio de Protección social, en la que NESTRO ALIRIO LOPEZ es convocante y MAGNOLIA la convocada que data del **26 de agosto de 2011**³⁰. Se indica que la diligencia de conciliación tiene por objeto el que las partes de común acuerdo den por terminado el contrato de trabajo y se le ofrece a la actora una indemnización por 7 meses de salario y 14 semanas de licencia de maternidad, así como la indemnización y prestaciones sociales por su contrato indefinido del 5 de octubre de 1999 al 30 de agosto de 2011. Para esto se ofreció la suma de \$26.208.427.
- Comunicación del **10 de septiembre de 2011** en la que se informa por parte del demandado el traslado de oficina para la Sede en Rionegro³¹.
- Queja por acoso laboral por el traslado efectuado por el empleador, elevada ante el Ministerio de Protección social, del **12 de septiembre de 2011**³². Auto del **13 de septiembre de 2011** del Ministerio de Protección social en el que avoca conocimiento y fija fecha para audiencia de conciliación³³.
- Comunicación del 27 de septiembre de 2011, en la que se le solicitó información a la señora RESTREPO GÓMEZ por unos faltantes de dinero³⁴.

³⁰ Páginas 13 a 17, folios 12 a 14.

³¹ Página 37, folio 25.

³² Páginas 38 a 43, folios 26 a 28.

³³ Página 44, folio 29.

³⁴ Páginas 99 y 100; folio 63 por ambos lados.

- Sentencia de primera instancia del **11 de octubre de 2011** que define la acción constitucional interpuesta por la hoy demandante tras la orden del empleador de cambiar el lugar de prestación del servicio del Municipio San Francisco a Rionegro. En la decisión se ampararon los derechos fundamentales de la accionante vulnerados por el traslado porque estaba revestida de un fuero especial al estar en estado de gravidez en los términos de las sentencias T-095 de 2008, C-470 de 1997, T-181 de 2009, T-621 de 2009³⁵. La tutela se ordenó como mecanismo transitorio por el periodo de gestación y licencia de maternidad, y así se dispuso que la señora MAGNOLIA prestara sus servicios en el Municipio de San Francisco con el mismo nivel salarial y acorde al cargo desempeñado. La decisión fue confirmada con sentencia de segunda instancia del **21 de noviembre de 2011**³⁶. La sociedad de cumplimiento a lo ordenado reincorporando a la actora en la oficina del Municipio de San Francisco como auxiliar de Cartera³⁷.
- Finalmente, se allega comunicación en la que se designa a la señora RESTREPO GÓMEZ como Coordinadora de Archivo en la sede del Municipio de San Francisco³⁸.

Analizando el conjunto de este acervo probatorio a la luz de la sana crítica y los parámetros definidos en el **artículo 61 del Código Procesal del Trabajo**, se concluye por esta corporación que el empleador conocía de las faltas de la actora para **septiembre de 2011**, pero no hay prueba de que hubiese adelantando procedimiento alguno para finiquitar el vínculo de forma oportuna, ni que hubiese adelantado el trámite ante el Ministerio del Trabajo para obtener autorización para despedir a la trabajadora invocando justa causa por las supuestas irregularidades en el manejo de la Cooperativa. Siendo así las cosas resulta imperioso concluir que la decisión de despido el **16 de febrero de 2013** no se adoptó en un término razonable, y al no proceder de forma oportuna se impone entender, en sana lógica, que la sociedad condonó o dispensó las presuntas faltas, **resultando claramente vulneratoria del debido proceso la decisión adoptada un año y 4 meses después.**

Procede entonces la Sala a realizar la liquidación de la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA** en los términos del **literal a) del artículo 64 del CST**³⁹. La actora trabajó

³⁵ Páginas 18 a 24; folios 15 a 18.

³⁶ Páginas 25 a 30 del PDF 01; reiterada de páginas 31 a 36. Folios 19 a 24.

³⁷ Página 45, folio 30.

³⁸ Página 46, folio 31.

³⁹ **ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.** [...] En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: / 1. Treinta (30) días

del **5 de octubre de 1999** mediante contrato a término fijo⁴⁰, y luego se pactó entre las partes que sería a término indefinido desde el 2 de enero de 2001⁴¹ sin que se observe otra prueba que modifique esta última la modalidad contractual. Se toman los extremos desde el **5 de octubre de 1999** hasta el **16 de febrero 2013**⁴², con el último salario de \$1.357.774⁴³ y un total de **277,44 días de indemnización** de acuerdo con el siguiente detalle:

	Desde	Hasta	Indemnización/días
1	5 octubre de 1999	4 de octubre de 2000	30
2	5 de octubre de 2000	4 de octubre de 2001	20
3	5 de octubre de 2001	4 de octubre de 2002	20
4	5 de octubre de 2002	4 de octubre de 2003	20
5	5 de octubre de 2003	4 de octubre de 2004	20
6	5 de octubre de 2004	4 de octubre de 2005	20
7	5 de octubre de 2005	4 de octubre de 2006	20
8	5 de octubre de 2006	4 de octubre de 2007	20
9	5 de octubre de 2007	4 de octubre de 2008	20
10	5 de octubre de 2008	4 de octubre de 2009	20
11	5 de octubre de 2009	4 de octubre de 2010	20
12	5 de octubre de 2010	4 de octubre de 2011	20
13	5 de octubre de 2011	4 de octubre de 2012	20
14	5 de octubre de 2012	16 de febrero de 2013	7,44 ⁴⁴
Total de días de indemnización			277,44
Total indemnización			\$12.556.895 ⁴⁵

Se advierte por la Sala que esta suma **(\$12.556.895)** se encuentra afectada por la devaluación de la moneda, derivada de una economía inflacionaria como la nuestra,

de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. / 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

⁴⁰ Páginas 85 a 90, folios 55 a 57.
⁴¹ Páginas 52 a 55, folios 38 a 41.
⁴² PDF 10 del expediente digital.
⁴³ Citado en la demanda en el hecho 11 y el dispuesto en la liquidación obrante a páginas 49 a 50, folio 37.
⁴⁴ Entre el 5 de octubre de 2012 y el 16 de febrero de 2013 hay 134 días, y al proporcionar 20 días por 360 días, se encuentra que para 134 días corresponden 7,44 días de indemnización.
⁴⁵ El salario mensual es de **\$1.357.774**, por lo que el salario diario es de **\$45.259**, que al multiplicarlo por los días a indemnizar (277,44), da como resultado la suma de **\$12.556.895**.

siendo claro que ello no implica en manera alguna el incremento del valor del crédito, ya que su función consiste únicamente en evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia, causada por el transcurso del tiempo. Tampoco puede verse como una sanción, ya que lejos de castigar al deudor, lo que garantiza es que éste crédito no pierda su valor real. Así, se impone proferir una condena que ponga al demandante en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo, tal como lo dispone el **artículo 16 de la Ley 446 de 1998** según el cual *«dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales»*. Y la forma en que aquello se garantiza en el marco de la protección especial de los derechos laborales y de la seguridad social, es a través de la indexación como consecuencia de la incontenible depreciación de la moneda (**SL 359 -2021**).

Así se condenará a la demandada liquidar la indexación al momento del pago, atendiendo a la siguiente fórmula y criterios:

$$\frac{\text{ÍNDICE FINAL} \times \text{VALOR A INDEXAR} - \text{VALOR A INDEXAR}}{\text{ÍNDICE INICIAL}} = \text{VALOR INDEXACIÓN}$$

Los valores con los que ha de remplazarse la fórmula deben ser:

ÍNDICE FINAL correspondiente al **IPC** para la **fecha en que haya de efectuarse el pago**.

ÍNDICE INICIAL correspondiente al **IPC** para vigente **a la fecha en que debió efectuarse el pago de la indemnización**, es decir, la de la fecha del despido, 16 de febrero de 2013.

VALOR A INDEXAR que se refiere al monto ordenado pagar por concepto de indemnización por despido, es decir, **\$12.556.895**

Finalmente, al revocarse la sentencia y de conformidad con el **artículo 365 del CGP**, las costas en ambas instancias están a cargo de la demandada. En segunda, el valor de las agencias en derecho se fija en una suma equivalente SEISCIENTOS MIL PESOS (\$600.000).

5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE** revocar la sentencia de primera instancia del **26 de mayo de 2016** para en su lugar:

PRIMERO: CONDENAR a la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PIO XII DE COCORNÁ LTDA** al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa en favor de la demandante **MAGNOLIA EMILSEN RESTREPO GOMEZ**, por la suma de **DOCE MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS (\$12.556.895)**, suma que deberá ser indexada de acuerdo a la fórmula y criterios definidos en la parte motiva de esta providencia

SEGUNDO: Se condena en COSTAS a la demandada en las dos instancias. El valor de las agencias en derecho esta, asciende a la suma de **SEISCIENTOS MIL PESOS (\$600.000)**.

Lo anterior se notifica por EDICTO. Se firma en constancia por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 050013105 – 015-2015-01557-01

SENTENCIA del //19/08/2022

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR: https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EiPvwWn_5YlOscyx4eho5V8BsMdr9ZsdJM77fWaEw2UPqg?e=WLGZzA