



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada ponente

Radicado n.º 76001310500920140025301

Santiago de Cali, Valle del Cauca, diecisiete (17) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala resuelve el recurso de apelación que **PROMED QUIRÚRGICOS EU** instauró contra el fallo que la Juez Noveno Laboral del Circuito de Cali profirió el 13 de noviembre de 2015, en el trámite del proceso ordinario laboral que **KAREM NATHALIA MARTÍNEZ BUENDÍA** adelantó contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Karem Nathalia Martínez Buendía promovió demanda ordinaria laboral contra Promed Quirúrgicos E.U., para que, previos los trámites de un proceso de dicha naturaleza, se declare que: (i) el 17 de diciembre de 2012¹ suscribió con la demandada un contrato a término fijo de un (1) año, (ii) el plazo en comento venció el 17 de diciembre de 2013 y el contrato se prorrogó automáticamente por un año más, esto es, hasta el 17 de diciembre de 2014, (iii) no obstante, la empleadora la despidió el

¹ En la demanda se indicó que la fecha de iniciación del contrato fue el 17 de enero de 2012; no obstante, en la fijación del litigio el apoderado judicial de la demandante corrigió tal mención y señaló que la fecha real fue el 17 de diciembre de 2012.

5 de abril de 2014, sin que mediara justa causa y sin tener en cuenta que era una *«persona discapacitada y con fuero de estabilidad laboral reforzada»*.

Como consecuencia de lo anterior, requirió que se determine que su despido fue *ineficaz* y, de manera *principal*, se condene a la convocada a pagarle la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los salarios y el bono de rodamiento y alimentación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el 15 de diciembre de 2014 - calenda en la que realmente vencía el plazo fijo pactado-, la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que resultare demostrado *ultra y extra petita* y las costas del proceso.

Asimismo, solicitó como pretensiones *subsidiarias* el reintegro al cargo que desempeñaba al momento del despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración, el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, bonos de rodamiento y alimentación y demás emolumentos compatibles con el reintegro, la indexación de las condenas y la indemnización de *«los Daños Morales, causados a [ella] y su familia, como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, Ineficaz o Ilegal, y que el Consejo de Estado, ha estimado hasta en 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes»*.

En respaldo de sus pretensiones, afirmó que el 17 de enero de 2012 suscribió con la convocada un contrato de trabajo a término fijo de un año, para desempeñar el cargo de *asesora comercial*, cuyo ejercicio requería la realización de las siguientes funciones: *«la visita médica ante instituciones médicas, reunión con la parte administrativa para lograr efectuar una relación comercial con el cliente, reunión con el grupo de especialistas en*

traumatología y ortopedia, así como, el cobro de cartera y finalmente, el logro de venta de los productos en Portafolio».

Expresó que, al celebrar el vínculo contractual, pactó con la demandada un salario básico de \$2.200.000, más un bono de alimentación de \$200.000 y un auxilio de rodamiento equivalente a \$400.000.

Manifestó que el 1.º de enero de 2014 suscribió con la demanda otro sí al contrato de trabajo, relacionado con las condiciones salariales del mismo; no obstante, en dicho otro sí se señaló, equivocadamente, que la naturaleza del vínculo era «*a término indefinido*», pese a que realmente se trató de un convenio a término fijo.

Refirió que ejecutó a cabalidad, no sólo las labores que le fueron encomendadas, sino también las de dos compañeros suyos, «*realizando jornadas de trabajo extensas desde muy temprano y terminando fuera de su jornada laboral, sin retribución alguna de horas extras*», motivo por el cual no se le permitía asistir a las citas médicas necesarias para atender sus problemas de salud -anemia persistente, gastritis crónica y problemas musculares-.

Afirmó que el 6 de marzo de 2014 recibió un «*preaviso de cancelación del contrato a término indefinido*», a través del cual se le indicó que el vínculo laboral finalizaría el 5 de abril de 2014, debido a una «*reestructuración empresarial*» de la compañía.

Argumentó que el motivo invocado no se corresponde con las causales previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; además, indicó que la empresa faltó a la verdad al justificar la terminación de su vínculo en dicha razón, toda vez que:

(...) a través de la página del INTERNET, conocida como BOLSA DE TRABAJO COMPUTRABAJO, con fecha 15 de marzo de 2014, ya estaba en procesos de CONTRATACION de nuevo personal, precisamente para ocupar [su] CARGO de la actora, como ASESOR COMERCIAL; sin siquiera haber terminado su relación laboral a esa fecha; y lo confuso es que para dicho CARGO están solicitando con TITULO (sic) PROFESIONAL.

Por último, manifestó que, al momento del despido no se le hizo entrega de la orden de examen médico de retiro, ni se le suministró copia del contrato de trabajo original que suscribió con la demandada.

II. TRÁMITE Y DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El asunto se asignó por reparto a la Jueza Novena Laboral del Circuito de Cali, autoridad que lo admitió mediante auto de 28 de abril de 2014 y corrió traslado a la demandada para que ejerciera su derecho de defensa en un término no superior a diez (10) días.

En el término oportuno, la convocada a juicio contestó la demanda y se opuso a las pretensiones del escrito inaugural. En cuanto a los hechos, admitió como ciertos los relativos al cargo de asesora comercial que desempeñó la convocante y el salario que percibió; no obstante, indicó que el contrato en virtud del cual ejecutó tales obligaciones fue a término indefinido y no a término fijo, como se señaló en la demanda.

Asimismo, manifestó que el contrato de la promotora finiquitó con ocasión de una *reestructuración empresarial*, por tanto, la finalización tuvo su origen en una justa causa.

En cuanto a los demás hechos, afirmó que no son ciertos y propuso en su defensa las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido.

Surtido dicho trámite, la Jueza Novena Laboral del Circuito de Cali profirió sentencia de primer grado el 13 de noviembre de 2015, en la que decidió (f.º 193 a 195 Cuaderno Primera instancia):

1.º - DECLARAR NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES PROPUESTAS oportunamente por la parte accionada.

2.º.- DECLARAR, que el contrato de trabajo que existió entre la señora KAREM NATHALIA MARTÍNEZ BUENDÍA, en calidad de trabajadora y la empresa PROMED QUIRÚRGICOS E.U., como empleadora, fue a término fijo de un año, vigente desde el 17 de diciembre de 2012 hasta el 16 de diciembre de 2013, el cual se prorrogó automáticamente a partir del 17 de diciembre de 2013 y hasta el 16 de diciembre de 2014, el cual terminó el 05 de abril de 2014, por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la accionada.

3.º.- CONDENAR a la sociedad PROMED QUIRÚRGICOS E.U., representada legalmente por el señor RAFAEL ERNESTO AVILA (sic) BAIN, o por quien haga sus veces, a pagar la suma de \$24.681.667 por concepto de indemnización por despido injusto, a favor de la señora KAREM NATHALIA MARTÍNEZ BUENDÍA, identificada con la cédula de ciudadanía 31.714.329.

4.º.- ABSOLVER a la sociedad PROMED QUIRÚRGICOS E.U., representada legalmente por el señor RAFAEL ERNESTO AVILA (sic) BAIN, o por quien haga sus veces, de las demás pretensiones principales y subsidiarias, contenidas en la demanda.

5.º.- COSTAS a cargo de la parte vencida en el proceso. Tásense por la Secretaría del Juzgado. FIJESE la suma de \$4.936.333, en que este Despacho estima las AGENCIAS EN DERECHO, a cargo de la parte demandada.

Para respaldar su decisión, indicó que el contrato que suscribieron las partes fue a término fijo de un año, dado que así lo pactaron expresamente los contendientes en el documento que marcó el inicio de la relación laboral.

Indicó que si bien a folio 121 del expediente se allegó un otro sí en el que se mencionó que el contrato era un *contrato a término*

indefinido, esta última expresión fue aislada y desligada de la verdadera intención del otro sí, que fue modificar las condiciones de salario; por tanto, no tuvo la virtud de modificar la naturaleza inicial del vínculo.

En esa dirección, se refirió a los extremos del contrato y señaló que el plazo inicial pactado comenzó el 17 de diciembre de 2012 y finalizó el 17 de diciembre de 2013; sin embargo, se prorrogó por un lapso igual, esto es, del 17 de diciembre de 2013 al 17 de diciembre de 2014.

Asimismo, concluyó que la demandada finalizó el contrato a partir del 5 de abril de 2014, esto es, ocho meses antes del vencimiento de la prórroga en cita; además, adoptó dicha decisión sin que mediara justa causa, de modo que se hizo acreedora al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por último, expresó que la convocante no demostró que fuese destinataria de estabilidad laboral reforzada conforme a la Ley 361 de 1997.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, la demandada la apeló y solicitó su revocatoria.

Para respaldar la alzada, indicó (audio sentencia primera instancia minuto 42:50 a 48:44):

(...) Primero que todo, el eje temático central giraba en torno a la supuesta discapacidad de la demandante, lo cual implica que todas las

demás pretensiones de la demanda apuntaban a la pretensión de una persona en un supuesto estado de discapacidad.

Por esta causa, desvirtuada la discapacidad, desvirtuada la condición de debilidad manifiesta, todas las pretensiones tenían que no prosperar por sustracción de materia, teniendo en cuenta también que en la demanda en ningún momento se demandó por indemnización por despido sin justa causa, ni siquiera en los fundamentos de derecho se señala el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo donde establece esa indemnización. Solamente en la lectura del fallo se menciona el artículo 64.

Y de esta forma fue contestada la demanda al advertir que se estaba interponiendo o presentando esa pretensión. La pretensión en la cual dice, en las declaraciones, en la parte A, la cual señala: «a reconocerle y pagarle el valor de los salarios, el valor del rodamiento y el bono por alimentación mes a mes, dejados de percibir a partir del 6 de abril de 2014 y hasta la fecha real de finalización del contrato de trabajo a término fijo, la cual debió ser el 15 de diciembre de 2014, no determina a ciencia cierta que se estaba requiriendo una indemnización por despido sin justa causa y asimismo se dio la contestación, en la cual se contesta no respecto de la indemnización por despido sin justa causa, sino respecto de unos valores que él (sic) señala. Porque si estamos hablando de indemnización estamos hablando de salario él (sic) no devenga eso, sino únicamente bono de rodamiento, bono de alimentación, el cual no hace parte del salario.

Por otro lado, esta situación, aunado de que en la condena a priori se establece que el bono de rodamiento y el bono de alimentación hacen parte del salario, lo cual debió debatirse en el juicio, porque se debía debatir la finalidad, que no era remunerar, era definitivamente auxiliar, porque esa situación debió debatirse en el juicio, respecto de que la trabajadora necesitaba rodamiento para desempeñar su trabajo porque lo desempeñaba en campo. No estaba en un sitio fijo. Pero todas esas situaciones no fueron de ninguna manera debatidas en el juicio, y a priori se está condenando a la empresa a factores salariales que no eran salario.

Estas situaciones antes mencionadas vulneran el derecho legítimo a la defensa, el principio también de congruencia, por cuanto repito, en ningún momento la demandante pidió la indemnización por despido sin justa causa, e insisto, en los fundamentos de derecho no aparece siquiera el artículo 64. Por ningún lado aparece. Solamente habla de la indemnización de la Ley 361 de 1997 que habla del despido de un trabajador en estado de discapacidad. Esta es una situación que vulnera el derecho de la empresa al debido proceso porque en esos términos nos referiríamos en la contestación de que no procede la indemnización por despido sin justa causa, situación que nunca fue mencionada en la contestación de demanda, ni por esa razón nos pudimos referir respecto de ese punto.

Por otro lado, respecto del documento otro sí, debo decir que fue suscrito de mutuo acuerdo por las partes, y al momento de su suscripción no se advirtió de ninguna forma error alguno. Se tuvo el tiempo de analizar, de entenderlo en su propósito y de analizar de manera reflexiva, tanto que la simple mención “contrato duración

indefinida en el otro sí” no suscitó ningún reparo ni aclaración, ni modificación.

Es por ello, por todos estos argumentos expuestos, que solicito, invocando especialmente el derecho a una debida contradicción, el derecho a un debido proceso, que se revoque el fallo apelado y, en su lugar, se absuelva a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra (...)

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante memorial de 5 de junio de 2018, la demandante presentó alegatos de conclusión y solicitó se confirme íntegramente la sentencia que el juez de primer grado profirió a su favor.

A su turno, la convocada a juicio guardó silencio.

V. PROBLEMA JURÍDICO

En virtud del principio de consonancia, a este Tribunal le corresponde determinar, en primer lugar, si el *a quo* quebrantó el principio de congruencia al emitir pronunciamiento frente al carácter injusto del despido de la convocante y al condenar con fundamento en ello a la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de resolverse negativamente tal cuestión, la Sala se pronunciará sobre: (i) la clase de contrato que vinculó a las partes, (ii) la procedencia de la indemnización por despido injusto y (iii) el salario con fundamento en el cual debe liquidarse dicho concepto.

V. CONSIDERACIONES

Principio de Congruencia

El artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable por analogía en materia laboral, regula el principio de congruencia en los siguientes términos:

ARTÍCULO 281. CONGRUENCIAS. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.

No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en esta.

Como se señaló en los antecedentes de la presente decisión, en este caso la apelante afirma que el *a quo* vulneró el principio en cita al pronunciarse sobre la inexistencia de una justa causa para despedir a la trabajadora demandante, pues, a su juicio, tal asunto no fue objeto de controversia en el proceso.

No obstante, lo anterior, la Sala advierte que, contrario a lo que aduce la recurrente, el tema en referencia sí fue objeto del debate desde la interposición de la demanda, pues así se desprende de la pretensión cuarta declarativa, en la que la actora solicitó que en caso de que:

NO, se declare la terminación del contrato laboral a término fijo como un DESPIDO INEFICAZ; SOLICITO se tenga en cuenta sea DECLARADO como un DESPIDO ILEGAL, por haberse señalado una CAUSAL INEXISTENTE, si se tiene en cuenta que la empresa continua (sic) ejerciendo su objeto social y cumpliendo con sus áreas o dependencias de trabajo en su interior y exterior de la sociedad (...).

En la misma línea, la demandante señaló en los fundamentos del escrito inaugural lo siguiente:

AL NO TENER efecto legal, el hecho de que la empresa de forma UNILATERAL Y SIN UN JUSTA CAUSA O LEGAL CAUSA, haya decidido a partir del 05 DE abril DE 2014, terminar el contrato de trabajo con una presunción de ser a término indefinido, y pasándole el preaviso con un mes (30 días) de anticipación, se demuestra que NO tenía ningún tipo de justificación por crisis económica o financiera

Por otra parte, en la contestación de la demanda, al contestar el hecho tercero la convocada a juicio señaló: *«No es cierto a la demandante, se le dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa»*. Del mismo modo, al referirse a las omisiones endilgadas por la actora, la demandada expresó que:

A la trabajadora se le dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa, la reestructuración de la empresa afecta de manera esencial el contrato de trabajo, por cuanto al desaparecer la causa que dio origen al contrato de trabajo, por sustracción de materia hace al contrato inexistente por adolecer de uno de sus elementos esenciales, y causa como consecuencia de esto su inevitable terminación.

En ese contexto, a juicio de la Sala, el funcionario de conocimiento no quebrantó el principio de congruencia aludido, al referirse a que el despido de la trabajadora no estuvo mediado por una justa causa, dado que aquel asunto fue objeto de la demanda y su contestación; por tanto, hacía parte del debate probatorio y el director del proceso estaba plenamente facultado para emitir pronunciamiento al respecto, como en efecto lo hizo.

Naturaleza del Contrato de Trabajo

Uno de los puntos centrales de la discusión entre las partes fue la naturaleza del contrato de trabajo, en tanto la demandante afirmó que tal vínculo se pactó a término fijo, mientras que la convocada insistió en que se trató de un convenio a término indefinido.

Al respecto, se advierte que a folios 182 a 186 del cuaderno de primera instancia obra el «*contrato de trabajo a término fijo*» que las partes suscribieron el 17 de diciembre de 2012, en cuya cláusula primera se pactó lo siguiente: «*Duración y Renovación. Este contrato se entenderá celebrado por término FIJO de doce (12) meses, contados a partir de la fecha de su celebración de acuerdo a las disposiciones legales sobre el particular*».

Por otra parte, los elementos de convicción dan cuenta el 1.º de enero de 2014, el empleador y la trabajadora suscribieron otro sí «*al contrato inicial de trabajo a término indefinido firmado el día 17 de diciembre de 2012*», en el que indicaron que las condiciones de salario de la promotora serían las siguientes: «*SALARIO BASICO MENSUAL \$ 2'200.000, RODAMIENTOS \$ 500.000, BONOS DE ALIMENTACIÓN \$ 250.000*».

Así, al analizar ambos documentos de conformidad con las facultades establecidas en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala considera que aquel que realmente da cuenta de la naturaleza del vínculo existente entre las partes es el primero, esto es, el contrato de trabajo suscrito el 17 de diciembre de 2012, en el que se determinó claramente que la naturaleza del vínculo sería a término fijo de un año.

Por otra parte, si bien es cierto que en el otro sí de 1.º de enero de 2014 se hizo alusión a que lo modificado era un contrato «*a término indefinido*», al analizar el asunto de conformidad con el principio de realidad sobre las formalidades previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, la Sala considera que dicha afirmación es atribuible a un error de transcripción y no a una verdadera intención de los contratantes de alterar la naturaleza del vínculo. En primer lugar, porque en aquel otro sí se estableció

como único objetivo modificar las condiciones salariales de la trabajadora, pero nada se dijo respecto al cambio de contrato y, en segundo lugar, porque dicho documento se suscribió a escasos cuatro meses de la finalización de la relación contractual, de modo que no es verosímil considerar que pretendía realmente alterar la naturaleza del vínculo pactado inicialmente.

En consecuencia, se confirmará la decisión del *a quo* en cuanto consideró que: (i) el contrato existente entre las partes se pactó inicialmente por un plazo de un (1) año, comprendido entre el 17 de diciembre de 2012 y el 17 de diciembre de 2013 y, (ii) vencido dicho lapso, el contrato se prorrogó por un término igual al inicialmente convenido, esto es, hasta el 13 de diciembre de 2014.

Indemnización por despido injusto

Es oportuno recordar que en los eventos en los que se pretende la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador tiene la carga probatoria de acreditar su despido, mientras que al empleador le incumbe demostrar que la desvinculación ha tenido su origen en una de las justas causas señaladas en el artículo 62 *ibidem*.

Sobre el particular, en sentencia CSJ SL1680-2019, entre otras, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio (...), a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral (...).

Claro lo anterior, se advierte que, en el presente asunto, la demandante cumplió tal cometido con la misiva obrante a folio 25 del cuaderno de primera instancia, de la cual se extrae que el 5 de marzo de 2014 la empleadora le comunicó su decisión de finiquitar el vínculo contractual a partir del 5 de abril del mismo año, esto es, cuando hacían falta ocho meses para la expiración de la prórroga contractual. Asimismo, demostró que el motivo que esgrimió la convocada a juicio para justificar el finiquito contractual fue una presunta «reestructuración empresarial».

Por su parte, la convocada a juicio reiteró durante el proceso el contenido de dicho documento, al insistir en que, en efecto, la citada reestructuración fue la razón por la cual finalizó el contrato de trabajo de la demandante.

Así, al no existir duda relativa a que la razón que motivó el despido de la trabajadora fue la «reestructuración» alegada por la encausada, la Sala estima oportuno señalar que dicha circunstancia no está establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo como justa causa de terminación de un contrato de trabajo; por tanto, queda claro que en el presente asunto la finalización del vínculo contractual no fue debidamente justificado, lo que daba lugar a la imposición de la indemnización impuesta por el *a quo*.

En consecuencia, se confirmará la providencia apelada también en este aspecto.

Salario base para liquidar la indemnización

En atención a la naturaleza del contrato de trabajo que existió entre las partes, que, como se dijo, fue un contrato de trabajo a término fijo de un año, el *a quo* actuó conforme a derecho al calcular la indemnización de conformidad con lo previsto en el inciso tercero del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, en cuantía equivalente al «*valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato*».

Ahora, en lo que respecta al salario base para calcular tal concepto, la Sala considera que el juez de primer grado acertó al estimarlo en la suma mensual de \$2.950.000, pues precisamente en el otro sí suscrito por las partes el 1.º de enero de 2014 se pactaron expresamente las «*condiciones de salario*» de la trabajadora y se determinó que este estaría conformado por el salario mensual (\$2.200.000), un auxilio de rodamiento (\$500.000) y un bono de alimentación (\$250.000).

Ahora, aunque el recurrente argumentó al sustentar la alzada que el auxilio de rodamiento y el bono de alimentación no tenían naturaleza salarial, lo cierto es que tal manifestación es opuesta a lo consignado en el otro sí descrito; por tanto, tal planteamiento no tiene la virtud de quebrantar la sentencia de primer grado tampoco en este aspecto.

De este modo, se concluye que la cuantificación de la indemnización por despido injusto fue acertada. En consecuencia, se confirmará el proveído impugnado también en este punto.

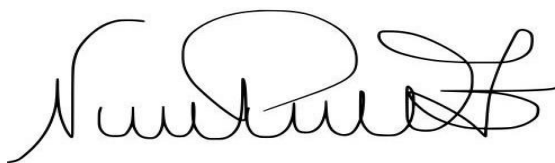
VI. DECISIÓN

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

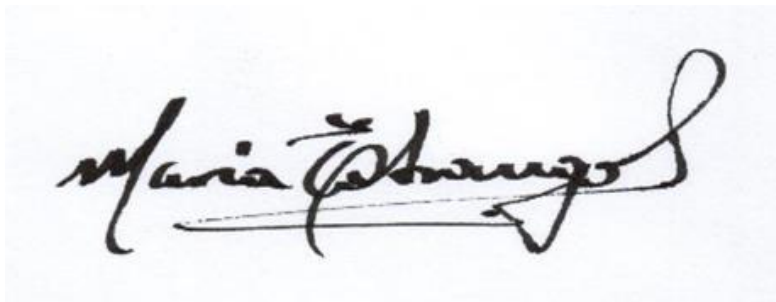
RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar el fallo apelado.

SEGUNDO: Costas de la segunda instancia a cargo de la apelante. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de un millón de pesos (\$1.000.000).



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA
Magistrada



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Magistrada



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado