



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ  
Magistrada Ponente**

Proceso	Ordinario Laboral
Accionante	Diego Alejandro Trujillo Páramo
Accionado	Promed Quirúrgicos EU
Radicado	76001-31-05-016-2014-00220-01

**Sentencia N°. 006**

Aprobada mediante acta No. 006

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

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse<sup>1</sup> del recurso de apelación interpuesto por **PROMED QUIRÚRGICOS EU**, contra la sentencia de 26 de agosto de 2016, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **DIEGO ALEJANDRO TRUJILLO PÁRAMO** contra **PROMED QUIRÚRGICOS EU**.

**I. ANTECEDENTES**

Fueron propuestas como pretensiones en la demanda las siguientes:

---

<sup>1</sup> La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

## DECLARACIONES

1°. Que se **DECLARE** mediante **SENTENCIA DEFINITIVA**, que entre la Empresa **PROMED QUIRURGICOS EU**, y, el señor **DIEGO ALEJANDRO TRUJILLO PARAMO**, vecino de Cali, identificado con c.c. 94.446.779 de Cali (V), existió un contrato de trabajo a término fijo a partir del 17 de **DICIEMBRE** de 2012 y hasta el 30 de **ENERO** de 2014, fecha de su desvinculación por **TERMINACION UNILATERAL CON JUSTA CAUSA**, según la empresa;

2°. Que se **DECLARE** mediante sentencia definitiva, que entre la Empresa **PROMED QUIRURGICOS EU**, y, el señor **DIEGO ALEJANDRO TRUJILLO PARAMO**, vecino de Cali, identificado con c.c. 94.446.779 de Cali (V), la **VIGENCIA** del anterior contrato a término fijo debió finalizar hasta el 15 de **DICIEMBRE** de 2014 por haberse dado su prórroga automáticamente y por el mismo término del contrato inicial;

3°. Que se **DECLARE**, la terminación del contrato laboral a término fijo del señor Diego Alejandro Trujillo Paramo, como un despido **INEFICAZ**, por ser una persona discapacitada y con fuero de estabilidad laboral reforzada: **ADICIONAL**, por **NO** existir permiso por parte del Ministerio del Trabajo para la terminación de su relación laboral;

4°. Que dado lo anterior, y, **NO**, se declare la terminación del contrato laboral a término fijo como un **DESPIDO INEFCIAZ: 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 ejerciendo su objeto social y cumpliendo con sus áreas o dependencias de trabajo en su interior y exterior de la sociedad;

Y, en **CONSECUENCIA**, se **CONDENE** a la Empresa **PROMED QUIRURGICOS EU** por lo que habría percibido por concepto de ➔

**a)** A reconocerle y pagarle, los salarios, el valor por Rodamiento y Bono por alimentación, mes a mes, dejados de percibir a partir del 31 de ENERO de 2014, HASTA la fecha real de FINALIZACION de su contrato de trabajo a término fijo, la cual debió ser el 15 de DICIEMBRE de 2014;

**b)** La Indemnización establecida por el artículo 26 Ley 361 de 1997, por ser una persona discapacitada y con fuero de estabilidad laboral reforzada;

**c)** La Indemnización Moratoria, por el NO pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones, desde el 31 de ENERO de 2014; hasta el tiempo que dure el presente proceso y se profiera Sentencia definitiva;

**d)** Lo que Ultra y Extra Petita resulte demostrado;

**e)** Que se condene a pagar las costas del proceso, incluidas las agencias en derecho;

**Y EN SU DEFECTO COMO PRETENSIÓN SUBSIDIARIA** → Teniendo en cuenta, si la honorable señora Juez; determina mediante Sentencia, que **SE DECLARA** la pretensión principal de un DESPIDO INEFICAZ; Y, en **CONSECUENCIA**, se determine : a) La NO solución de continuidad del contrato de trabajo y el pago de los derechos laborales que de ello se derivan; **SE CONDENE** : **primero:** Al Reintegro y Reinstalación al puesto de trabajo en las mismas condiciones de empleo o a otro de mayor categoría en la empresa PROMED QUIRURGICOS EU; **segundo:** A reconocerme y pagarme, los salarios, el valor por Rodamiento y Bono por alimentación, mes a mes, dejados de percibir a partir del 31 de ENERO de 2014, hasta el tiempo que dure el presente proceso y se profiera Sentencia definitiva; **tercero:** A reconocerme y pagarme, lo relacionado con las Prestaciones Legales, COMO : vacaciones, prima legal de servicios, cesantías e intereses a las cesantías , y, el pago a la Seguridad Social Integral, en mi EPS S.O.S., mi AFP PROTECCION, Y, mi ARL SEGUROS BOLIVAR; a partir del 31 de ENERO de 2014, hasta el tiempo que dure el presente proceso y se profiera Sentencia definitiva; **cuarto:** Al pago de la indexación sobre las condenas económicas que se produzcan a partir del 31 de ENERO de 2014, hasta el tiempo que dure el presente proceso y se profiera Sentencia definitiva; **quinto:** El valor que comprenden los **Daños Morales**, causados al actor 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;

Para sustentar sus pretensiones refirió como fundamentos fácticos principales y en síntesis, que el demandante laboró para la empresa demandada con contrato a término fijo desde el 17 de diciembre de 2012 prorrogado hasta el 30 de enero de 2014, que fue despedido por parte de la empresa demandada alegando bajo desempeño, falta de cooperación y negligencia, que el actor se desempeñaba como asesor comercial, que inició labores con un salario básico de \$2.200.000, con auxilio de rodamiento por \$400.000, y un bono por alimentación de \$200.000, que posterior a la terminación laboral, le fueron consignadas al actor prestaciones sociales el día 21 de febrero de 2014, junto con una denominada indemnización por presunto contrato a término indefinido consignada el día 07 de marzo de 2014.

## II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad demandada Promed Quirúrgicos EU, contestó la demanda, aceptando la relación laboral suscitada con el demandante, del 17 de diciembre de 2012 y hasta el 30 de enero de 2014, aceptó haber ejercido la terminación laboral, pero alegó haber cancelado al actor una indemnización por dicha terminación por valor de \$2.376.000, aceptó el salario, auxilio y bono que alega el actor como devengado, aceptó el cargo desempeñado por el demandante y las funciones del mismo, y haber cancelado las prestaciones sociales adeudadas.

Controvirtió los demás hechos, argumentando básicamente y en síntesis, que el contrato finalizó definitivamente el día 30 de enero de 2014, que el demandante no es una persona en condición de discapacidad y que el mismo no informó a la empresa demandada sobre algún quebranto de salud que estuviera sufriendo. Añadió que al momento de la terminación laboral le fue pagada la correspondiente indemnización, que el actor no tiene derecho por lo tanto a la protección por estabilidad laboral reclamada, que bajo ese entendido la terminación laboral ejercida goza de plena eficacia y legalidad, y que al efectuarse dicha terminación, al actor le fueron pagados todos los emolumentos laborales adeudados.

Finalmente, la demandada se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido.

## III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, a través de Sentencia No. 181 del 26 de agosto de 2016, resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de compensación.*

*SEGUNDO: CONDENAR a pagar en favor del demandante Diego Alejandro Trujillo Páramo, la suma de \$23.319.894 suma que habrá de descontarse de lo pagado por*

*indemnización, esta suma deberá pagarla Promed Quirúrgicos EU.*

*TERCERO: CONDENAR a la indexación de la anterior condena.*

*CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones.*

*QUINTO: CONDENAR en costas a la parte vencida en juicio Promed Quirúrgicos EU, tásense como agencias en derecho la suma de \$3.500.000”.*

Decisión a la que llegó la *a quo*, tras argumentar principalmente que:

*“(…) Caso concreto. No hay duda sobre la relación laboral existente entre demandante y demandado, teniendo en cuenta el contrato de trabajo que fue allegado al expediente y que se entiende fue celebrado a término fijo, centrándose el despacho si existió una justa causa para dar por terminado el mismo, para ello se allegan pruebas documentales como es contrato de trabajo, carta de despido a folio 25 en la que se informa se despide al demandante Diego Alejandro Trujillo Paramo, por bajo desempeño, falta de cooperación y negligencia en el desarrollo de sus funciones, en dicha carta no se informa de procedimiento alguno que se hubiere efectuado con anterioridad para efectuar el despido.*

*La parte demandada no presenta al expediente pruebas suficientes dentro del plenario que permita sustentar la justa causa esgrimida, pese a lo invocado en ella, carga que le correspondía a la demandada, según lo dispuesto en la premisa normativa. Como quiera que no asistió ninguna de las partes a interrogatorio de parte, pues no se hace acreedor a ninguna sanción, tampoco hubo ningún testimonio que demostrara lo contrario, por tanto, la empresa demandada es responsable de la indemnización señalada por la ley.*

*Es menester anotar que se allegó por la parte demandada pago de prestaciones sociales, por lo tanto, no es viable conceder esta pretensión a la parte actora, tampoco es viable conceder indemnización alguna por incapacidad pues no fue acreditado en el expediente, sin embargo, respecto a la indemnización obra carta en el expediente, donde la demandada dice haber pagado una indemnización, sin determinar en qué consistía, la misma dice y hace referencia a un contrato a término indefinido.*

*A folios 23 y 35, el demandante informa que no está de acuerdo con la liquidación efectuada, entendiéndose que el contrato se realizó a término fijo, este despacho no le da validez a la indemnización señalada en el documento aportado por señalar que es a término indefinido, en consecuencia, se deberá pagar la indemnización del artículo 64 en los contratos a término fijo que corresponde a 318 días que restaban para el vencimiento del contrato, que fue renovado automáticamente el 17/12/2013 al 17/12/2014 y su desvinculación se efectuó el 30/01/2014.*

*Tenemos como soporte de lo anterior, de que la normatividad [sic] expresa que en los contratos a término fijo deberá de enunciarse con 30 días de antelación al trabajador la terminación del mismo, de su no continuidad, como en este caso no se hizo, se entiende prorrogado por el mismo término y como quiera que la causal aducida no fue el vencimiento del término, sino la circunstancia de que el trabajador presentaba una falta de cooperación y negligencia descritas en la carta de despido, circunstancias que no fueron acreditadas, deberá entonces pagarse la indemnización, la cual corresponde a la suma de \$23.319.894, suma que deberá ser indexada al momento del pago, de todas*

*maneras se declarará la compensación del valor pagado por la pasiva de \$2.376.000 que deberán tenerse en cuenta al momento del pago.*

*No hay lugar a las excepciones presentadas por la demandada por no reunir los requisitos expresados en la ley, tal como se dijo en esta audiencia (...)*”.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial de la parte demandada, apeló la decisión de primer nivel, en los siguientes términos:

*“(...) todo el eje temático de la demanda descansaba esencialmente en la discapacidad del trabajador, lo cual no se probó y no se podía haber dado otro tipo de indemnización.*

*Por otro lado, el demandante, en la demanda no solicitó de ninguna forma la indemnización por despido sin justa causa de manera expresa, no invoca en los fundamentos de derecho, el artículo 64 del CST, es por esta razón, que no se puede causar condena por indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, pues esto, con respeto lo digo, violaría el derecho al debido proceso y al derecho de defensa por cuanto como se puede ver en la demanda, en ningún momento el demandante pidió la indemnización por despido sin justa causa, establecido en el artículo 64 del CST, pues todo giró en torno a la Ley 361 de 1997.*

*Ahora bien, en gracia de discusión se debe establecer que el trabajador fue correctamente indemnizado, que después de la terminación del contrato de trabajo, este aceptó de forma libre y voluntaria el pago de la indemnización por terminación unilateral de su contrato de trabajo, dicha aceptación de la suma acordada a título de indemnización, no implicó disposición de derechos irrenunciables, toda vez que las indemnizaciones sí son susceptibles de transar y conciliar, además se debe tener en cuenta que la aceptación de la suma pagada a título de indemnización, fue muy posterior a la terminación del contrato de trabajo, lo cual indica, que las partes estaban en un plano de igualdad para negociar y disponer y es por ello que no existen argumentos válidos que impongan una condena a la empresa demandada.*

*Por todos los argumentos expuestos solicito respetuosamente que se revoque el fallo apelado y en su lugar se absuelva a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas ...”.*

#### **V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA**

Este despacho judicial, a través de auto de 9 de agosto de 2023, admitió el recurso de apelación y ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

## VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante presentó alegatos de conclusión principalmente en los siguientes términos:

*“Nótese como en la terminación del contrato laboral ejecutado por la sociedad Promed Quirúrgicos EU el 30 de enero de 2014, nos tendría que llevar a analizar si realmente existió una justa causa tipificada en la Ley, mencionadas por la empresa al despedirlo, las cuales no se establecen hasta tanto realmente sea llamado un trabajador a descargos y se emita la sanción, por lo cual, de no hacerlo, viola derechos Constitucionales como los artículos 25, 29 y 53 de nuestra Constitución Nacional.  
(...)”*

*Ahora si el empleador quería despedirlo por presunta justa causa, debió demostrar que la desvinculación había tenido su origen en una de las causales señaladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.  
(...)”*

*Es evidente que Promed Quirúrgicos EU frente al presente despido, que se considera ilegal, no tenía realmente como justificarlos, por lo cual, buscó una forma inverosímil para realizarlo, más aún siendo un contrato a término fijo de doce (12) meses, el cual se venía prorrogando automáticamente y para su terminación, se le debía avisar al empleado en forma escrita y con una antelación no inferior a 30 días sobre la decisión de no prorrogarlo; Entonces, no podía realizarlo sin previo aviso el 30 de enero de 2014, dado que, legalmente finiquitaría el 17 de diciembre de 2014, se reitera, sin olvidar el procedimiento legal, respetando el debido proceso y no aprovechando poderes omnímodos como empleador (...)”.*

## VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada por virtud de lo dispuesto en el Artículo 66 A del C. P. del T. y la S. S., modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por lo que de cara a lo que es objeto de debate en alzada, el problema jurídico consiste en determinar (i) si en primera instancia y en virtud de la demanda presentada era procedente condenar a la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y (ii) si el hecho de que el demandante recibiera un monto por concepto de “indemnización”, equivaldría a transar y/o conciliar sus posibles derechos sobre una indemnización por despido injusto.

## VIII. CONSIDERACIONES

Para tal efecto, sea lo primero señalar que de conformidad con la decisión ya impartida en primera instancia y acorde con el principio de consonancia artículo 66 A Código Procedimiento Laboral, no es objeto de estudio en esta instancia al no haber sido esencia de reproche en el recurso de alzada, el: i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, que se desarrolló desde el 17 de diciembre de 2012 y hasta el 30 de enero de 2014 (fls. 20 al 24), ii) que dicho contrato fue finiquitado unilateralmente por la parte demandada el día 30 de enero de 2014 (fl. 25), y iii) que al actor le fue pagada por parte de la empresa demandada el día 17 de febrero de 2014, una “indemnización” por valor de \$2.376.000 que fue recibida por el demandante de la mentada data (fl. 27).

Ahora bien, y teniendo en cuenta los problemas jurídicos a resolver ya planteados, se habrá de estudiar en primera medida, si era factible que en primera instancia se estudiará e impartiera condena por indemnización por despido injusto. Para ello, se habrá de manifestar inicialmente que la jurisprudencia de la Corte Suprema señala que el Juez Laboral debe estudiar a profundidad e interpretar de manera juiciosa, los verdaderos intereses de la demanda que le es presentada para su conocimiento. Para tal cometido se debe remitir no sólo a las pretensiones expresas propuestas en la misma, sino, además, analizar la demanda en su conjunto, considerando los hechos planteados, fundamentos y demás aspectos, a fin de determinar si hay en juego otros derechos mínimos e irrenunciables que puedan dar lugar a condenas. Criterios que se han desarrollado en pronunciamientos CSJ SL2808-2018 y CSJ SL2604-2021, entre otros, de la siguiente manera:

*“Ahora, ello no es obstáculo para que el juez, eventualmente pueda interpretar la demanda. De hecho, la Corte ha señalado que «constituye su deber dado que está en la obligación de referirse “a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales” (art. 55, L. 270/1996), de manera que su decisión involucre las peticiones del escrito inicial en armonía con los hechos que le sirven de fundamento (...)*

*(...)Por otra parte, debe destacarse que el principio de congruencia tiene excepciones*

*precisas en el ordenamiento jurídico, como cuando: (i) el juez advierte fraude, colusión o una situación abiertamente ilegal que amerite una intervención excepcionalísima en aras de proteger los derechos fundamentales de las partes, según lo previsto en el artículo 48 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL466-2013); (ii) existen hechos sobrevenientes (CSJ SL3844-2015 y SL2808-2018), y (iii) la posibilidad del juez en materia laboral de decidir por fuera de lo pedido (extra petita) o más allá de lo suplicado (ultra petita), conforme lo prevé el artículo 50 ibídem”.*

De lo anteriormente manifestado, se aprecia que es obligación del juez laboral el interpretar a ciencia cierta las verdaderas intenciones e intereses de la parte actora con la demanda presentada a fin de zanjar cualquier posible ambigüedad que se pueda presentar. No obstante, al revisar las pretensiones propuestas por la parte demandante en la acción presentada, no se planteó expresamente una pretensión por indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, pero no es menos cierto que del estudio de la demanda presentada en su conjunto, sí es posible como bien lo hizo el *a quo*, interpretar que con la misma también se estaba persiguiendo la concesión de dicha indemnización.

Lo anterior tal y como se empieza a advertir desde el planteamiento de las denominadas “omisiones” No. 1, 2 y 3 (fl. 61), en las que se plantea por la parte demandante, que entre las partes se había suscrito un contrato a término fijo desde el 17 de diciembre de 2012, alegando dicha parte que no entendía las razones por las cuales la parte demandada en la indemnización pagada y en la carta de terminación laboral hacía referencia a un contrato a término indefinido, el cual no se había suscrito en esas condiciones de temporalidad.

Cobra más relevancia, el hecho que en la primera audiencia, el juez de primer grado, al efectuar la fijación del litigio, dispuso al respecto: “*el despacho circunscribirá el debate probatorio, en determinar si le corresponde al demandante la indemnización por despido sin justa causa, y de más prestaciones solicitadas, en su demanda*” (Audio 00:03:26); decisión que fue notificada en estrados, y que no fue objetada por las partes, entendiendo claramente esta instancia judicial, que desde la fijación del litigio, se había encaminado el despacho de primer grado,

a proceder con el estudio de la varias veces aludida indemnización por despido injusto, concretándose de esta forma, el litigio en el proceso estudiado.

Además, tampoco se puede pasar por alto, que la parte demandada recurrente al disponer en su contestación los denominados “*hechos, fundamentos y razones de derecho de la defensa*”, se opuso expresamente a la reliquidación de la indemnización por despido injusto, en los siguientes términos:

Respecto a la terminación del contrato de trabajo, se tiene que el empleador opto por dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y pagar la correspondiente indemnización lo cual está dentro de los parámetros de la ley, conforme al artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual me permito transcribir:

**ART. 64.—Modificado. L. 789/2002, art. 28. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.** *En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del*

*lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

*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 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 1º, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;*

Por otro lado el trabajador acepto de conformidad el pago de la referida indemnización, de acuerdo al desprendible denominado INDEMNIZACIÓN el cual fue suscrito por el trabajador el día 17 de febrero de 2014, el cual acepta de conformidad, y no muestra ningún tipo de observación.

Cabe anotar que en gracia de discusión y ante el escenario de que se esté en discusión el monto de la indemnización, se debe decir que los derechos laborales son por norma general irrenunciables sobre los cuales no se puede disponer, conciliar, o transar, sin embargo las indemnizaciones están dentro de aquellos derechos que por excepción se puede disponer, transar o conciliar, y es que en este caso estamos frente a la aceptación y conformidad del pago de una indemnización, documento que es válido y que de ninguna manera implica la violación de ningún derecho cierto e indiscutible, de la suscripción del documento por parte del trabajador se puede inferir la total aceptación y conformidad de dicho pago.

Por lo cual, se entiende entonces que la parte demandada inclusive desde la contestación de la demanda y contrario a lo ahora alegado en el recurso de alzada, estaba al tanto de que dicha indemnización por despido injusto era objeto de debate, y por lo tanto debía ser estudiada por parte de la instancia judicial al momento de proferir decisión ante el caso puesto en conocimiento.

Por lo expuesto, se debe reiterar por esta Sala, que al interpretarse la demanda presentada, se puede concluir, que de fondo la parte demandante con la misma, sí pretendía de alguna forma la concesión de la indemnización por despido injusto a la que consideraba tener derecho, atinente a los salarios dejados de percibir desde la fecha de terminación unilateral y hasta la fecha que alega como de terminación real dispuesta para el tipo de contratación celebrado, alegando para ello que el contrato celebrado con la demandada a término fijo de 12 meses (fls. 20 al 24), con fecha de inició desde el 17 de diciembre de 2012, había sido

objeto de renovación automática desde el día 17 de diciembre de 2013 y hasta el 17 de diciembre de 2014.

Seguidamente y en lo atinente a los otros argumentos de la parte recurrente, de que el actor hubiere aceptado la indemnización que le fuere pagada el día 17 de febrero de 2014, por valor de \$2.376.000 pesos mcte., y que según la parte recurrente, la aceptación del demandante de dicha suma de dinero, acarrearía los efectos de una especie de transacción y/o conciliación de los derechos que se consideraban adeudados por dicha indemnización, argumentando además la parte demandada recurrente que con dicho pago realizado no se afectaron derechos irrenunciables.

Frente a lo anterior, se debe manifestar por esta Sala que una vez revisado el mentado pago objeto de alegato por la parte recurrente (fl. 27), de ninguna forma se puede concluir del mismo como erróneamente se plantea en el recurso de alzada, que en dicho documento o al recibir el demandante la suma de dinero contenida en el mismo, de alguna forma hubiere este último aceptado, transado y/o conciliado derecho alguno correspondiente a la indemnización por despido injusto a la que se condena en la sentencia de primera instancia.

Lo anterior, por cuanto el documento aportado al proceso, sólo corresponde a un recibo de pago por la mentada suma de dinero, además, en el mismo sólo se especifica que el pago corresponde al pago de una denominada "*indemnización*", pero sin de ninguna forma especificar a qué tipo de indemnización se refiere, y siendo mucho más confuso aún, que en el mismo se hace referencia a un "*contrato a término indefinido*", contratación que como ya se dijo en líneas anteriores y como se estudió en la primera instancia, en la realidad no tuvo ocurrencia entre las partes en litigio, bajo esas condiciones de temporalidad.

Sumado a lo anterior, se tiene que en ninguna parte de dicho documento, se expresa claramente, que el actor con la recepción del dinero, estuviere de alguna

forma transando y/o conciliando su derecho a reclamar con posterioridad la indemnización por despido injusto a la que consideraba tenía derecho cuando posteriormente presentó la demanda, por lo que dicho pago, de ninguna forma y de conformidad con los argumentos vertidos, podría ser entendido y/o interpretado por esta instancia judicial, como una transacción y/o conciliación de la indemnización a la que fue condenada la parte demandada, como erróneamente lo pretende interpretar la parte recurrente, debiéndose por lo tanto también despachar de manera desfavorable, los argumentos de alzada propuestos en estos sentidos.

Teniendo en cuenta toda la argumentación vertida en líneas anteriores, se habrá de proceder por lo tanto a confirmar en su totalidad la sentencia objeto del recurso de alzada.

## IX. DECISIÓN

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

### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia no. 181 del 26 de agosto de 2016, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, de conformidad y por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada apelante infructuosa y en favor de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.500.000. **LIQUÍDENSE** por el Juzgado de origen de conformidad con el art. 366 del C.G.P.

**TERCERO:** Por Secretaría, **NOTIFIQUESE** por edicto electrónico que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

**CUARTO:** En firme la presente decisión, y en caso de no interponerse recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,



**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ**

Magistrada



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**

Magistrado



**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**

Magistrada