



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

Santiago de Cali, cinco (5) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 304

Acta de Decisión N° 86

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la consulta de la Sentencia N° 024 del 24 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **STEVEN MOSCOSO GIRALDO**, en contra del **BANCO DE OCCIDENTE S.A.**, bajo la radicación N° 76001-31-05-017-2018-00771-01

ANTECEDENTES

Las pretensiones principales incoadas por el actor en contra de la demandada están orientadas en que, se declare la existencia de una relación laboral, la cual termino sin justa causa por parte del empleador, en consecuencia, se condene a la demanda al pago de la suma de \$22.054.173, como diferencia resultante del pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del C.S.T.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el actor ingresó a laborar para la demandada en el cargo de analista desde el 2 de mayo de 2007 hasta el 9 de marzo de 2018, con un sueldo de \$2.236.000; que el día 9 de marzo de 2018, fue citado por parte de la accionada a una reunión, en la que se le manifestó que hasta ese día laboraba, por haberse tomado la decisión de darle terminación al contrato de trabajo de manera unilateral; que a la terminación del contrato la demandada, le presentó la liquidación de la indemnización por despido injusto y orden para el examen médico



de retiro, utilizando la coacción de sus superiores para que firmara la liquidación sin oportunidad de reclamación alguna.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la aquí demandada **BANCO DE OCCIDENTE S.A.**, quien, a través de apoderado judicial, manifestó que, no son ciertos los hechos 1°, 2°, 3° y 4°. Se opuso a las pretensiones de la demanda, al considera que, si bien entre las partes existió un contrato de trabajo, el mismo finalizó por el ejercicio de la facultad prevista en el artículo 64 del C.S.T., el día 9 de marzo de 2018, pagándole al demandante la suma de \$16.926.760, por concepto de indemnización. Formuló como excepciones las de, PRESCRIPCIÓN, FALTA DE TÍTULO Y CAUSA, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS, ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA, PAGO, COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE, COMPENSACIÓN y GENÉRICA.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 024 del 24 de febrero de 2020, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN a favor de la demandada BANCO DE OCCIDENTE S.A. relvándose el despacho de pronunciarse frente a las demás excepciones formuladas conforme a lo explicado en antelación.

SEGUNDO: ABSOLVER al BANCO DE OCCIDENTE S.A. de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra por el demandante STEVEN MOSCOSO GIRALDO acorde con lo expuesto en antelación.

TERCERO: COSTAS a cargo de la parte vencida en este proceso. Tásense por la Secretaría del Juzgado. FÍJENSE la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000), en que este Despacho estima las AGENCIAS EN DERECHO, a cargo del demandante y a favor del demandado.

CUARTO. CONSÚLTESE la presente providencia ante el HONORABLE TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA LABORAL, ello en el evento de no ser apelada por la parte demandante.”

Los fundamentos de la decisión adoptada por el *A quo* consisten en que, para el despacho no existe discusión en cuanto a la configuración de un contrato de trabajo, el cual culminó por decisión unilateral del empleador aquí demandado, previo al pago de la indemnización correspondiente de que trata el artículo 64 del C.S.T.; indemnización que estimó fue debidamente



pagada, conforme a la interpretación de la norma en cita, no asistiéndole derecho a la reliquidación al demandante.

En cuanto a lo pretendido por la parte actora y que puso de presente el proveído del 31 de mayo de 2017, de la Sala Laboral del Tribunal Superior de este distrito judicial, siguiendo la línea argumentativa sentada en sentencia del 17 de mayo de 2011, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Radicación 3614, bajo el entendido de que el trabajador que tuviera más de un año de servicios continuo se le pagara 20 días adicionales de salario sobre los 30 días básicos del numeral 1° del artículo 64 del C.S.T., por cada uno de los años subsiguientes, consideró que dicha interpretación va en contra del genuino alcance del estudio bajo examen, además que dicho pronunciamiento ya fue retrotraído al existir un pronunciamiento puntual de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia STL10204 del año 2017, por tanto no puede tenerse como un fundamento o preceden traído a juicio por ser revocado por el orden de cierre de la jurisdicción.

Concluyendo que, aun siguiendo los sistemas de aplicación del precedente jurisdiccional, se llegaría a la conclusión que, la forma como se liquidó la indemnización al demandante es acorde con la legal, no pudiendo aplicarse un precedente que, no cumple con ninguno de los parámetros de aplicación y segundo solo constituiría una sola sentencia frente a una muchedumbre de posiciones que regulan la materia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. EL CASO OBJETO DE CONSULTA

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que se circunscribe el problema jurídico en determinar si hay lugar o no a reliquidar la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del C.S.T., que fue reconocida y pagada por la demandada al momento de la terminación del vínculo laboral.

La parte demandada presentó alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos, sin embargo, la parte demandante en el término concedido no allegó alegatos de conclusión.



2. MATERIAL PROBATORIO

Al expediente se allegaron como pruebas y que interesan para la solución del caso, las siguientes:

Copia de carta de terminación unilateral sin justa causa remitida por la demandada al actor, el 9 de marzo de 2018 y liquidación de contrato de trabajo de la misma data, donde se relaciona el pago de la indemnización por despido en la suma de \$16.026.760 (Paginas 6, 7 y 68-01ExpedienteDigitalizado)

Copia de petición elevada por el demandante a la entidad accionada, en el que solicito el reajuste a la liquidación de la indemnización por despido, con fundamento en la sentencia No. 186 del 31 de mayo de 2017, proferida por esta Sala Laboral, y respuesta de la misma en oficio de fecha 1° de agosto de 2018. (Páginas 8 a 10-01ExpedienteDigitalizado)

Copia del contrato individual de trabajo a terminó indefinido suscrito entre las partes, con fecha de inicio de la relación laboral 2 de mayo de 2007. (Páginas 64 y 65-01ExpedienteDigitalizado).

Oficio DRH-2953 del 14 de septiembre de 2009, a través del cual la demandada le comunicó al acto el nombramiento en el cargo de analista en la división crédito, con una asignación salarial de \$1.163.000, y oficio VRH-4430 del 12 de agosto de 2014, en el que se comunicó al actor la designación del cargo de analista de profesional en crédito de vehículos, con una asignación salarial de \$1.860.000. (Páginas 66 y 67- 01ExpedienteDigitalizado)

3. CASO CONCRETO

Descendiendo al caso objeto de estudio, debe indicarse que son hechos acreditados en el expediente que, el señor Steven Moscoso Giraldo suscribió con la demanda, un contrato individual a término indefinido desde el 2 de mayo de 2007, el cual fue terminado por decisión unilateral sin justa causa por parte de la demandada el 9 de marzo de 2018, lo cual no fue discutido en el curso del proceso.



Asimismo, en virtud de la decisión unilateral de la terminación del contrato de trabajo, la demanda efectuó la liquidación correspondiente, con el consecuente pago por concepto de indemnización por despido, en la suma de \$16.926.760, teniendo como base el salario de \$2.236.000, fecha de ingreso, 2/05/2007 y retiro 9/03/2018.

En atención a lo indicado, quedó claro que el contrato de trabajo fue a término indefinido, por lo cual la liquidación de la indemnización solicitada se encuentra estipulada en el inciso 4° del artículo 64 del C.S.T.

Al respecto, resulta pertinente recordar, que la norma en mención consagra:

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

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) 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 quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. (...)

Ahora bien, la parte demandante fundamenta las pretensiones de su acción, en la decisión adoptada por esta Sala de Decisión en sentencia 186 del 31 de mayo de 2017, dentro del proceso con Radicado 76001310500320140072901, en la que se consideró que:



“(…)En el contexto lingüístico en que se encuentra la frase “2 Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;…” hay que entender que por cada año de servicio subsiguientes al primero debe pagarse 35 días y no simplemente 15 días como tradicionalmente se viene entendiendo, pues, la expresión adverbial de cantidad adicional implica añadir, luego se conecta sobre los 20 en la misma frase, lo que conlleva a que deban sumarse para cada año las dos cantidades.

De haberse querido excluir los 20 días del numeral primero, hubiera dicho que por cada año adicional al primero se pagarían 15 días de salario y proporcional por fracción, empero, no lo dijo.

Ahora bien, desde el ámbito del principio de progresividad de los derechos sociales y su componente de no regresividad, se tiene que esta interpretación resulta más acorde a dicho principio, pues, permite que no se vea tan disminuida la indemnización frente a la ruptura del vínculo laboral…”

Argumentos que se tomaron, en virtud de haberse acogido el principio laboral de la condición más beneficiosa y el principio de progresividad, acorde con el concepto emitido por la Real Academia de la lengua el 1º de octubre de 2003 suscrito por el Dr. Horacio Bejarano Díaz en su calidad de Secretario Ejecutivo, así como las razones expuestas por la Corte Suprema de justicia en Sentencia del 17 de mayo de 2011, radicación No 36014, M.P. Dr. Luis Gabriel Miranda Buelva, en la que señaló:

“Luego, entonces, sin más razonamientos a los señalados al desatar el respectivo cargo, procede revocar la decisión absolutoria de primer grado en este punto, para, en su lugar, establecer el valor de la indemnización pretendida en la demanda, indexada, bajo el entendido de haber sido la vinculación del demandante de carácter indefinido entre el 1º de octubre de 1995 y el 23 de mayo de 2003, y su último salario fue de \$4'802.980,00, esto es, prestó su servicios por término superior a un (1) año con un último salario superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales de la época (\$332.000,00 X 10 = \$3'320.000,00).

Así, como el demandante laboró para la demandada 7 años y 234 días, al tenor del artículo 64, literal b), numeral 2., del Código Sustantivo del Trabajo, tuvo derecho a 252.43 días de salario como indemnización por despido sin justa causa al 24 de mayo de 2003, es decir, a \$40'399.465,77, los cuales, indexados al 30 de abril de 2011, resultan equivalentes a \$ 57.763.534,25.”

Pese a ello, el proveído en cita fue objeto de tutela y dejado sin efecto, por la decisión adoptada por la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia STL10204 del año 2017, por tanto, tal como lo consideró el Juez de primer grado no puede tenerse como un fundamento o preceden por haberse dejado sin efecto tal decisión.



Además, en otro caso como el de autos, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia STL12034 del 9 de agosto de 2017, bajo Radicado 47888, M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, sostuvo:

“(…) Examinados los documentos allegados a la presente acción, es claro que la inconformidad de la parte actora corresponde a la interpretación que hizo el Tribunal del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo y S.S, respecto de la indemnización por despido injusto aplicable al trabajador que ha laborado más de un año continuo y devengado menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Así, la censura se apoya en el presunto defecto sustantivo en el que habría incurrido el ad quem ordinario, al revocar la decisión absolutoria de primera instancia y ordenar a la demandada al pago de la suma de \$12.944.713 «por concepto de diferencia de la indemnización por despido sin justa causa».

(…)

De conformidad con lo anterior, considera esta sala que los derechos fundamentales invocados, han sido efectivamente vulnerados, pues los apartes transcritos demuestran el evidente equívoco en el que incurrió el Colegiado, al concluir que la indemnización por despido injusto de un trabajador que laboró más de un (1) año continuo y devengó menos de 10 salarios mínimos, se debía calcular bajo el entendido que por cada año de servicio subsiguiente al primero lo adecuado era sumar las dos cantidades señaladas en la norma; frente a ese raciocinio se advierte que el ente judicial accionado desatendió lo preceptuado en el literal a) numeral 2° del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, pues dicha norma establece con claridad para el pago por concepto de indemnización, el equivalente a treinta (30) de salario por el primer año laborado y veinte (20) días de salario por cada uno de los años subsiguientes y no sugiere en ningún caso la sumatoria de estas dos cantidades por cada año adicional, por lo tanto, el significado que otorgó a la palabra “adicional” y “sobre” de la norma en comento, deviene improcedente y vulnera el sentido y alcance de la misma.

(…)

En ese orden, se advierte el error protuberante del Tribunal cuestionado en la interpretación otorgada a la norma antes citada, pues evidentemente le asignó un sentido ajeno a los fines y alcances normativos y resulta a todas luces contradictorio con los pronunciamientos proferidos por esta corporación en ese sentido, como por ejemplo en la sentencia CSJ SL10204-2016.”

En igual sentido, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL3203 del 14 de agosto de 2019, con radicado No. 70529, frente a la indemnización por despido, expuso:

“Frente al cálculo de la indemnización por despido, hay que decir que como la vinculación laboral del demandante lo fue a través de contrato de trabajo a término indefinido y con un salario inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, para efectos de tasar la indemnización por despido sin justa causa, a que fueron condenados sus empleadores en las instancias, aplica el literal a) numeral 2) del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, el cual señala: «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



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción». Lo anterior quiere decir que, por el primer año de servicios se pagan 30 días de salario y por cada año subsiguiente 20 días de salario adicionales y proporcional por fracción, pero en ningún caso estos días son acumulables en los años subsiguientes después del primero.

Lo anterior significa, que el promotor del proceso por haber trabajado dos años y fracción teniendo un salario mensual de \$1.700.000, le corresponde una indemnización por despido unilateral y sin justa causa equivalente a \$3.479.333, como se estableció en sede extraordinaria.”

Por manera que, en virtud de las decisiones adoptadas por la Corte Suprema de justicia, y al haberse considerado que, que este ente judicial desatendió lo preceptuado en el literal a) numeral 2° del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, mal haría la Sala, en apartarse del precedente jurisprudencial, siendo claro entonces que, no hay lugar a reajustar la indemnización por despido sin justa causa, solicitada en la demanda, en el entendido que tal como lo concluyó el *A quo*, la citada indemnización fue liquidada y pagada por la demandada en los términos de que trata el artículo 64 del C.S.T.

Por todo lo expuesto, se confirmará íntegramente el fallo de primer grado.

Sin costas en esta instancia, por conocerse en consulta.

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 la Sentencia Consultada N°. 024 del 24 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, 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.



**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO
VIRTUAL EFICAZ**

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

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado 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: 3069d093fb1d18b3630d155a7b8418f004464929f32296fee0b46dc592185781

Documento generado en 05/09/2022 07:39:42 AM

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