



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

**AUDIENCIA NÚMERO 124**

Juzgamiento

Santiago de Cali, treinta (30) de abril de dos mil veintiuno  
(2021).

**SENTENCIA NÚMERO 121**

**Acta de Decisión N° 035**

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en  
asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL  
MORENO LOVERA** proceden a resolver el recurso de **APELACIÓN** de la sentencia  
No. 280 de 3 de septiembre de 2019 emanada del Juzgado Dieciocho Laboral del  
Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado  
por la señora **EIMY EMILSE TEJADA SARRIA** por conducto de apoderada judicial  
presentó demanda ordinaria laboral en contra de **COOPERATIVA MEDICA DEL V  
ALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA-COOMEVA**, bajo la radicación No.  
76001-31-05-018-2018-00060-01.

**ANTECEDENTES**

La señora **EIMY EMILSE TEJADA SARRIA** por conducto  
de apoderada judicial presentó demanda ordinaria laboral en contra de  
**COOPERATIVA MEDICA DEL V ALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA-  
COOMEVA** con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a  
término indefinido desde el 16 de febrero de 2002 al 6 de agosto de 2015; que se  
declare que el salario promedio devengado era de \$1.857.757; que se condene a la  
demandada a pagarle el saldo o diferencia de cesantía del período 1 de enero de  
2015 al 6 de agosto de 2015, salarios de 1 al 6 de agosto de 2015, diferencias de  
primas de servicios de 1 de enero de 2015 al 6 de agosto de 2015; que se condene



al pago de \$11.352.958 por concepto de indemnización por despido sin justa causa; que se condene al pago de indemnización moratoria del artículo 65 CST; que se condene al pago de perjuicios morales en la suma de \$34.475.000.00

Fundamentó sus pretensiones en que, comenzó a laborar con la demandada a través de un contrato a término indefinido en el cargo de Ejecutivo de Profundización ofreciendo productos de COOMEVA; que se establecieron meta y comisiones variables; que el promedio mensual certificado era de \$2.059.344; la demandante fue despedida el 6 de agosto de 2015 cuando presuntamente incumplió las metas con menos del 50% de productividad; que en el año en que fue despedida obtuvo reconocimientos por cumplimiento de metas volantes; que fue llamada a descargos el 6 de agosto de 2015; que en dicha diligencia estuvieron presente representantes del empleador más no de los trabajadores; que se le vulneró el debido proceso; que el despido fue injusto; que sufrió perjuicios morales.

Admitida la demanda y surtido el traslado la demandada contestó el libelo aceptando como ciertos la vinculación laboral, los extremos y las metas; señala que la última asignación fue de \$1.000.000.00 y habla de unos beneficios extralegales que no son salario porque son concedidos por mera liberalidad; señala que hay un ingreso promedio; que en el contrato de trabajo está prevista como justa causa el incumplimiento de metas; que no existe en sus archivo que le hayan otorgado incentivos en el último año; a lo largo de 2015 se suscribieron varios compromisos de metas las cuales no fueron acatados, el promedio estuvo en 40,60% tal como quedó reconocido en la diligencia de descargos; que debía cumplir el 100%; establece un ranking de metas cumplidas por los trabajadores en 2015; que se le garantizó el derecho de defensa; que no hay sindicatos por lo que no se hace necesario la comparecencia de representantes del trabajador; el contrato terminó por justa causa; que no se le ha causado perjuicio moral alguno- Se opuso a las pretensiones de la demanda.



Formuló las excepciones denominadas inexistencia de la obligación a cargo de COOMEVA, compensación y prescripción, pago, buena fe en la actuación de la demandada.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia No 280 de 3 de septiembre de 2019 emanada del Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, se dispuso declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto a las indemnizaciones por despido injusto y moratoria, y perjuicios morales, no probadas las demás excepciones.; declaró la existencia de contrato a término indefinido desde el 16 de febrero de 2006 al 6 de agosto de 2015; declaró que el salario devengado era de \$1.857.757, distribuido en un salario de \$1.000.000.00 y otros conceptos salariales por valor de \$857.757. Condenó a la demandada por salarios del 1 al 6 de agosto de 2015 \$171.551, prima de 1 de enero a 30 de junio de 2015 \$428.878,50, prima de 1 de julio al 6 de agosto de 2015 \$85.775,70; cesantía de 1 de enero de 2015 a 6 de agosto de 2015 \$519.419,52; intereses a la cesantía de 1 de enero de 2015 a 6 de agosto de 2015 \$37.774,48 y vacaciones de 1 de enero de 2015 a 6 de agosto de 2015 \$259.709,76. Absolvió de las demás pretensiones de la demanda e impuso costas incluyendo como agencias en derecho \$50.000.00.

### **RECURSOS DE APELACIÓN**

DEMANDANTE: Alegó que, no se han tenido en cuenta incumplimiento contractual, pues, se encuentra vulnerado el debido proceso. En ese orden, la demandante debió ser citada con 15 días de anticipación; se vulneraron todas las garantías, se han pretermitido; el reglamento establece causas graves, sin embargo, faltó oportunidad de defensa; se terminó el mismo día; señala que procede la Indemnización moratoria por cuanto el valor de salario era conocido y fue certificado; pretensión subsidiaria de indexación y no fue tenido en cuenta. Los perjuicios morales deben imponerse de acuerdo con la sentencia SL14618 de 2014, derivados de la situación de dolor y de angustia cuando se termina el contrato de trabajo.



DEMANDADO. Solicita revocar los numerales, 3, 4 y 6 se ha condenado a una reliquidación salarial teniendo en cuenta un salario por \$1.857.000, cuando probado está que el salario devengado era de \$1.000.000 y unos beneficios extralegales anuales consistente en un cupo que el trabajador elige; el acuerdo es extralegal, de mera liberalidad. El artículo 128 del CST establece los pagos no constituyen salario. Son valores de mera liberalidad y fue un acuerdo donde ella escogió los beneficios.

Las partes presentaron alegatos de conclusión que se circunscribe a lo debatido en primera instancia, y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

#### **1.- EL SALARIO, RELIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES Y DESCANSO**

Está por fuera de discusión acerca de que, la demandante estuvo vinculada por medio de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de febrero de 2006 al 6 de agosto de 2015.

La parte demandante aportó dos certificaciones emanadas del empleador donde establece, una, el salario fijo de \$1.000.000.00., otros conceptos salariales por valor de \$857.757 y otros beneficios de carácter no salarial de \$201.587.00. Esta certificación está firmada por Juan Fernando Castellanos Sandoval; Director CORP. DESARROLLO de COOMEVA y tiene fecha de 8 de octubre de 2015 (folio 12); el mismo empleado certificó el 19 de agosto de 2015 (folio 23), que la demandante devengaba un salario de \$1.000.000.00 y otros beneficios no salariales de \$201.587.

La demandada en la contestación y en su apelación plantea que la empresa tiene unos beneficios extralegales de carácter anual que



son escogidos por el propio trabajador y aporta unos pactos en ese sentido, donde expresamente se dice que no son constitutivos de salarios, son actos de mera liberalidad y no como contraprestación del servicio. Así por ejemplo el último pacto que aparece en el expediente es de 16 de diciembre de 2014 (folios 190 y 191). Dentro de estos rubros están seguro de vida colaborador, seguro de accidentes personales, salud integrada, extracupo salud integral, IVA, salud y auxilio de estudio ocasional y el cupo total equivale a \$2.587.049.00, suma que corresponde a anualidades. Siendo lo anterior así, no existe concordancia con la certificación emitida por el empleado de la demandada, sin que se haya desvirtuado la certificación.

Ahora bien, revisado el mismo expediente, se tiene que en los otros si a los contratos que reposan en el expediente, en los que se habla de lo correspondiente a la porción variable representada en comisión u otra modalidad de salario variable, las partes acuerdan que el 82.5% de dichos ingresos, constituyen remuneración de la labor realizada y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos establecidos en la ley.

Así en los folios 96 y 97 se habla del reconocimiento de una suma salarial mensual de \$500.000.00 por cumplimiento de indicador, se habla de un auxilio extralegal de desplazamiento de \$280.000.00; en el folio 98 se habla de comisión variable la cual se liquida con base en la matriz de liquidación y pago que considera 10 rangos.

La testigo, señora ANA MARÍA OSORIO señala que la demandante ganaba un salario básico, un auxilio de movilización y comisiones, devengaba unos beneficios extralegales que se le entregan a todos los trabajadores directos; ellos escogen los beneficios que requieren.

El testigo, señor JULIO CÉSAR ROJAS señaló que la demandante tenía una remuneración variable, con base en una matriz integral de acuerdo con los pesos de sus indicadores y le generaban comisiones; tenía un salario básico y comisiones variables. Tenía unos beneficios extralegales que



consistían en incentivos por mera liberalidad y podían escoger a la carta: auxilios de salud, de educación etc. Estos beneficios eran por mera liberalidad y tenían un valor definido; era un auxilio ocasional; el trabajador elige ingresando al portal y escoger.

De todo el material probatorio se muestra como verosímil la certificación emitida en el mes de octubre de 2015, sin que se logre desvirtuar la misma. En efecto, ninguno de los dos testigos que trataron el tema del salario se refirió a ella, ni el por qué fue expedida dicha certificación; el hecho de que existan unos beneficios extralegales de tipo anual no es incompatible con lo denominado otros beneficios salariales, es por lo que, considera la Sala que resulta procedente la reliquidación ordenada por la jueza de primera instancia.

Debe recordarse que, según criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de justicia, en los procesos laborales se acompañan muchas veces certificaciones expedidas por quien se le atribuye la calidad de empleador y donde consta la prestación de servicios, horarios, ordenes, salarios etc, las cuales deben ser tenidas en cuenta por los falladores, correspondiéndole al presunto empleador desvirtuar el contenido de las mismas<sup>1</sup>.

## 2. EL DESPIDO

A la demandante EIMY EMILSE TEJADA SARRIA en la carta de despido se le atribuye por parte del empleador COOMEVA el incumplimiento de metas durante el año 2015, más específicamente hasta el 6 de agosto de 2015, a pesar de los requerimientos de 7 de abril, 7 y 29 de mayo 7 de julio de 2015.

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 3 de mayo de 2017, SL 6621-2017, radicación No 49346. Magistrados Ponentes Clara Cecilia Dueñas Quevedo y Rigoberto Echeverry Bueno, en la que se dijo: “En esta línea de pensamiento, es oportuno resaltar que esta Corporación, respecto a los hechos expresados en los certificados laborales, ha sostenido que deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador demandado acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad. Por ejemplo, en sentencia SL14426-2014, en la que se reiteró el criterio expuesto en los fallos SL 8360, 8 mar. 1996, SL 36748, 23 sept. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010 y SL 38666, 30 abr. 2013”



Está acreditado que la demandante tenía unas metas y fueron incumplidas por la misma durante 2015, fue llamada a descargos el 6 de agosto de 2015, donde aceptó tales hechos; se le habían hechos cuatro (4) requerimientos-acciones y compromisos en las fechas antes señaladas (folios 150 a 153); el cumplimiento de metas ene enero fue de 52.2%, febrero 28.4%, marzo 1%, abril 32,9%, mayo 81.7% y junio 47.55% para un promedio de 40.6%; la demandante era Ejecutivo de Profundización; se acepta que mensualmente le asignaban la meta; acepta que el problema se encuentra en el número de visitas a los clientes, en los que se detectó un promedio diario de 0,76666666, siendo el normal 3 visitas diarias (folio 146 a 149 y 156).

No hay discusión que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo el incumplimiento de metas conforme al artículo 62 del CST y de acuerdo con el contrato de trabajo (cláusula décima literal A folio 93, folios 104, 109).

La causal endilgada requiere de un procedimiento previsto en el Decreto 1373 fue incorporado en el artículo 2.2.1.1.3 del DUR 1072 de 2015, señala:

*“ARTICULO 2o. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento: a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días. b. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y c. Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes”*

Del procedimiento descrito en la norma legal, se observa que, la demandada no le hizo el cuadro comparativo de que trata la disposición antes referido, esta comparación lo viene a presentar la demandada en el texto de la contestación del libelo; de igual manera, tampoco se dio cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del literal a del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, cuando señala que en los casos de los numerales 9 a 15 de dicho artículo el empleador debe dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15)



días. En ese orden de ideas, la demandante fue citada a descargos el 5 de agosto de 2015 para el día 6 de agosto de 2015 y la carta de despido se expidió el 6 de agosto de 2015.

Así las cosas, el despido se torna en injustificado, es por lo que, hay lugar a imponer condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa conforme al artículo 64 del C.S.T., modificado por la Ley 789 de 2002 artículo 28, y al devengar menos de 10 salarios mínimos la demandante, tiene derecho a 30 días de salarios por el primer año y 20 días adicionales por cada año de servicios subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

Los extremos temporales del contrato de trabajo a término indefinido van desde el 16 de febrero de 2006 hasta el 6 de agosto de 2015. Se toma como salario la suma de \$1.857.757 de acuerdo con la certificación obrante a folio 12, dadas las explicaciones que se dieron con anterioridad.

Por el primer año (16/02/06 a 16/02/07) tiene derecho a 30 días de indemnización; por 8 años restantes (17/02/07 a 17/02/15) tiene derecho a 160 días y por la fracción de 5 meses y 19 días, tiene derecho a 9.38 días de indemnización, para un total de 199.38 días de indemnización, lo que equivale a \$12.346.653, empero como se limitó tal indemnización a la suma de \$11.352.958, se elevará condena por este valor, suma que se indexará al momento del pago.

### **3.- DAÑOS MORALES DERIVADOS DEL DESPIDO**

La Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, han considerado que el despido injustificado, además de la indemnización tarifada, puede producir otros tipos de daño, especialmente el moral, en el que no solo se ve afectado el patrimonio económico de la persona, sino que también se involucran los sentimientos.

En efecto, el concepto de perjuicio derivado de la terminación injustificada del contrato de trabajo comprende tanto el daño patrimonial



el cual está tarifado de acuerdo con la modalidad de contrato con base en el número de años laborados, modalidad de contrato etc., así como el daño moral y a la vida de relación o alteración de las condiciones de existencia.

Respecto a los perjuicios morales, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL14618-2014 (Radicación N° 39642), del 22 de octubre del año 2014, MP. Elsy Del Pilar Cuello Calderón, expuso:

*“PERJUICIOS MORALES*

*Aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, la misma únicamente comprende, en los términos de su artículo 64, el lucro cesante y el daño emergente. Esto significa que es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial.*

*Ello ha sido aceptado por esta Sala, inclusive en reciente sentencia CSJ SL1715/2014, en la que se consideró:*

*En el plano jurídico, esta Sala es del criterio de que el daño moral siempre debe ser resarcido; por ejemplo, en la sentencia CSJ SL, 12 de Mar 2010, Rad. 35795 se discurrió:*

*Pese a que encontró que la jurisprudencia civil ha reconocido la posibilidad de que se causen perjuicios morales por el incumplimiento de un contrato, seguidamente el Tribunal aseveró que en materia laboral la única indemnización reconocida es la que surge de la terminación del contrato de trabajo y que la acción pertinente, en este caso, no pertenecía al derecho laboral, dado que los perjuicios invocados no provienen directa ni indirectamente de un contrato de trabajo.*

*Para la Sala, al discurrir de esa manera, incurrió el Tribunal en los quebrantos normativos que se le imputan porque, en primer lugar, es claro que la obligación de indemnizar perjuicios morales en materia laboral no se contrae exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo, ya que, como lo ha reconocido de tiempo atrás la jurisprudencia, acudiendo a principios generales del derecho, el daño moral siempre debe ser resarcido, independientemente de la fuente de su origen. Aparte de ello, en el Código Sustantivo del Trabajo hay normas de las que se desprende que, al lado de la extinción del vínculo jurídico, existen otros hechos que pueden dar origen a un daño moral que debe ser indemnizado. Tal el caso del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*Es que la indemnización tarifada ante la terminación del contrato, como se dijo, solo cubre el daño patrimonial y deja por fuera que en excepcionales eventos, el trabajador puede demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social.*

...

*Aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, dado que es necesario ponderar la manera como el trabajador se*



*vio afectado en su fuero interno, y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente.*

*Lo anterior está estrechamente ligado con el concepto de la actividad como tal, pues el individuo en sus espacios laborales no solo cumple una función determinada por la que percibe un salario, sino que en ellos desarrolla toda una serie de relaciones sociales a través de las cuales deriva una imagen propia que es la que proyecta tanto a su familia como a sus amigos. Además de ello, la actividad productiva remunerada le permite plantearse una vida a corto, mediano o largo plazo y eso, sin duda le da cierta estabilidad emocional.*

*La consagración de toda una vida de esfuerzo en una determinada empresa genera a su vez cierta aspiración al reconocimiento de la labor efectuada, y a la contraprestación moral por la misma, máxime cuando ella va acompañada de una trayectoria intachable y de una actividad proactiva.*

*Como quiera que el daño moral está sujeto al arbitrio judicial, dado que no es posible tarifar el dolor, la decepción, la tristeza, la impotencia y demás componentes propios del fuero interno del individuo, estima esta Sala que ante la prueba inequívoca de la causación del perjuicio moral, procede su resarcimiento, el cual se fija en la suma de \$10.000.000, oo M/cte.”*

Se debe estudiar la posición, de las consecuencias que generó el despido sin justa causa, y de ser así la responsabilidad por parte del empleador, a reparar el daño, no sin antes examinar los elementos de la responsabilidad civil, es decir, la culpa y la relación causal entre esta y el perjuicio.

Es pertinente precisar, que el daño extrapatrimonial, no afecta bienes patrimoniales económicos, pero si son todos aquellos que afectan la personalidad, derechos a la vida, la integridad, el buen nombre, la tranquilidad, por conductas hechas por el empleador.

El daño moral está circunscrito a la esfera sentimental y afectiva del sujeto, es decir, le corresponde a su órbita subjetiva, íntima o interna del sujeto, aspectos que se reflejan en el dolor, la perturbación de ánimo, angustia, zozobra, pena, desolación, sufrimiento, impotencia etc. (ver Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, sentencia de 18 de septiembre de 2009, expediente 2005-406-01).

Por su parte la doctrina ha expresado, que la existencia de un daño genera una relación de derecho entre la víctima y el autor del perjuicio, que se traduce para este último de resarcir los daños causados.



Para acreditar los daños morales se aporta certificado expedido por la EMILY ZUÑIGA MONTENEGRO quien manifiesta haber realizado la evaluación de EIMY EMILSE TEJADA SARRIA la cual se encontró en proceso terapéutico debido a su liquidación laboral que presentó donde afectó su dimensión personal, cognitiva y social. Teniendo en cuenta su proceso terapéutico refiere que su situación laboral afectó su estado financiero, el compromiso con su madre en cuanto su salud y otros compromisos personales. Se trabajó desde la parte individual los estados emocionales presentando cuadros depresivos/ansiedad; logrando estabilizarse nuevamente para dar inicio a su contexto laboral.

Para la Sala, resulta esa certificación insuficiente para elevar condena por perjuicios morales, en la medida en que, deben analizarse las condiciones y circunstancias que dieron lugar al despido, pues, la conducta atribuida deviene de un incumplimiento de metas, pero al existir unas falencias en el procedimiento, el despido resultó injustificado, lo que deviene que el posible daño se origina en la propia responsabilidad de la demandante, razón suficiente para denegar la pretensión indemnizatoria de daño moral.

#### **4.- INDEMNIZACIÓN MORATORIA**

Tiene sentada la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, la indemnización moratoria no opera de manera automática, sino que se requiere la demostración de la mala fe del empleador al no pagar salarios, prestaciones, al momento de terminar el contrato de trabajo.

De conformidad con el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, la indemnización moratoria se genera en razón de un (1) día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor, bajo condición de que la demanda sea impetrada dentro del lapso de veinticuatro (24) meses, en caso contrario deberá intereses moratorios a la tasa



máxima de crédito de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera desde la terminación del contrato de trabajo hasta que se verifique el pago.

Así lo ha entendido la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 6 de mayo de 2010, radicación No 36577 y radicación 45523 SI16280-2014 de 26 de noviembre de 2014, en esta última se dijo:

*“De acuerdo con el citado precedente, el no presentar la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo no conlleva que se deba absolver enseguida de la indemnización moratoria al empleador deudor, como parece entenderlo la demandada al definir el alcance de la impugnación extraordinaria; tampoco se ha de admitir la interpretación literal de que, a falta de presentación de la demanda oportunamente, el empleador deje de estar en mora, sin más ni más, pese a persistir en el incumplimiento del pago de sus obligaciones, y que, entonces, en dicho interregno no deba pagar sino el capital y que solo hasta el mes 25 comience a pagar los intereses indicados por el legislador, como se podría desprender de una lectura aislada de la norma.*

*Frente a la redacción de la norma en comento, la cual no es muy afortunada, no queda otra que acudir a una interpretación sistemática dentro de todo el ordenamiento jurídico, para evitar arribar a la conclusión absurda de que, si el trabajador no ha iniciado reclamación por la vía ordinaria dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato, el empleador tenga licencia para no satisfacer los créditos por salarios y prestaciones sociales vencidos a la ruptura de la relación, como se podría entender en principio.*

*Pues de aceptarse tal inteligencia de la norma que ocupa la atención de la Sala, implicaría desconocer la debida protección de los derechos adquiridos, al igual que la especial garantía que ha de gozar la remuneración del trabajador y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, por mandato del artículo 53 superior.*

*Lo acabado de decir fue lo que llevó a esta Sala, en virtud del principio de favorabilidad, a considerar, en el precitado precedente, Sentencia No. 36577 del 6 mayo de 2010, que, ante la no presentación de la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la culminación del vínculo laboral, el empleador ya no pagaría un día de salario por cada día de mora, sino que, desde el primer día del incumplimiento, deberá reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando salde la respectiva deuda en su totalidad.”*

La Sala no encuentra razones que justifiquen la conducta de la demandada para no cancelar los salarios y las prestaciones sociales con base en todos los factores o rubros que constituyen salario, por ellos certificado, es por lo que, amerita la imposición de la condena por esta pretensión, empero, al ser presentada la demanda el 8 de febrero de 2018 (folio 10), después de 24 meses de



haber terminado el contrato de trabajo, resulta procedente el pago de intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera desde el 7 de agosto de 2015 hasta que se verifique el pago de salarios, primas y cesantía.

Sobre las vacaciones se genera indexación, atendiendo la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, producto de la inflación.

La excepción de prescripción en este caso no resulta probada, en la medida en que la demanda fue impetrada dentro de los tres (3) años posteriores a la terminación del contrato de trabajo, ello conforme a lo dispuesto por el artículo 151 del CPTSS.

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** en forma parcial el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia apelada No 280 de 3 de septiembre de 2019 emanada del Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali y en su lugar declarar no probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto a las pretensiones de indemnización por despido injusto e indemnización moratoria. **CONFIRMAR** dicho numeral en lo demás.

**SEGUNDO: REVOCAR** el numeral quinto de la parte resolutive de la sentencia apelada y en su lugar, se dispone:

**CONDENAR** a la demandada COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA-COOMEVA, a pagar a la demandante, los siguientes conceptos:



Ref. Ord. Eimy Emilse Tejada Sarria  
C/ Coomeva  
Rad. 018-2018-00060-01

a.- La suma de \$11.352.958 por concepto de indemnización por despido injusto. Esta suma debe indexarse al momento del pago.

b.- Intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera desde el 7 de agosto de 2015 hasta que se verifique el pago de salarios, primas y cesantía de que trata el numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia.

c.- Indexación sobre las vacaciones de que trata el numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia apelada.

**TERCERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada en lo demás.

**CUARTO: COSTAS** en segunda instancia a cargo de la demandada y en favor de la demandante. Agencias en derecho en segunda instancia \$1.000.000.oo.

**QUINTO:** 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.

**SEXTO:** Por secretaría remítase copia de esta providencia a los correos registrados por las partes y apoderados. Déjese constancia en el expediente digital de esta remisión.

**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**

Art. 11 Dec. 49128-03-2020

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**

**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**

Firmado Por:

**CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**

**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**

**Despacho 005 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali**

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:

**0c101ee6c708164f6de58bdd18bd6f10bbc16a3a902c9d3b41c6cdc04e54fc33**

Documento generado en 30/04/2021 10:36:52 AM

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ref. Ord. Eimy Emilse Tejada Sarria  
C/ Coomeva  
Rad. 018-2018-00060-01

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**