



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	Ordinario Contractual – Apelación de Sentencia
Demandante	MARTHA VANESSA RENTERIA ALBA
Demandado	COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA - COOMEVA
Radicación	760013105004201500238 01
Tema	Contrato de trabajo
Subtema	Terminación ilegal del contrato, indemnización por despido, indemnización moratoria.

AUDIENCIA PÚBLICA No. 161

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de julio de 2021, siendo el día y hora previamente señalados, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, se constituye en Audiencia, conforme los lineamientos definidos en el **DECRETO LEGISLATIVO No. 806 DEL 4 DE JUNIO DE 2020, artículo 15¹**, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, y en los **ACUERDOS PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, PCSJA20-11581 del 20 de junio de 2020, y PCSJA20-11623 del 28 de agosto de 2020**, expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, con el fin de dictar Sentencia de Segunda Instancia en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver los recursos de apelación** interpuestos por la parte **demandante y demandada** contra la **sentencia No. 189 del 7 de septiembre de 2017** proferida por el **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

No fueron presentados por las partes.

¹ La Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C- 420 de 2020 efectuó el control automático de constitucionalidad del Decreto Legislativo 806 de 2020.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 156

Antecedentes

MARTHA VANESSA RENTERIA ALBA, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la **COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA - COOMEVA**, procurando se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de un año entre las partes, terminado sin justa causa por el empleador cuando dicho contrato se encontraba prorrogado por un año más, y consecuentemente, se condene al pago de la indemnización por despido, la indemnización del Art. 99 de la Ley 50 de 1990 por la no consignación completa de las cesantías causadas a diciembre 31 de 2013, al pago de cesantías, intereses de cesantías, primas, vacaciones, no cancelados a la finalización del contrato al 2 de octubre de 2014, la indemnización moratoria del Art. 65 del C.S.T, perjuicios materiales y morales, y las costas.

Demanda y Contestación

Manifiesta la demandante que, el **3 de octubre de 2013**, se suscribió entre las partes un contrato de trabajo a término fijo de un año, desempeñando el cargo de Analista de Producto y alianza cooperativa, sin embargo, el día **24 de septiembre de 2014** el empleador anunció a la trabajadora que el contrato de trabajo vencía el día **2 de octubre de 2014**, y que no sería renovado. Y que no fueron pagadas las prestaciones sociales finales, a dicha calenda.

Que la demandada solo liquidó el contrato el día **22 de diciembre de 2014**, pero con un salario de **\$1.573.312.**, cuando se debió haber liquidado con un salario de **\$1.638.867** que incluía bonificación. Y que además, la demandada no consignó al fondo correctamente el valor de las cesantías correspondiente a la fracción laborada en el año 2013.

Que a raíz del despido, la actora sufrió un impacto psicológico, relacionado a trastorno mixto de ansiedad y depresión, por lo que fue incapacitada desde el **dia 25 de septiembre de 2014**. Condición de salud que consta en el examen médico de retiro.

La demandada **COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA - COOMEVA**, en su contestación manifiesta que se opone a cada una de las pretensiones perseguida por la actora, señalando que no es cierto que el contrato de trabajo haya terminado cuando estaba prorrogado, pues mediante comunicaciones del **3 y 23 de octubre de 2014**, se le manifestó que debía presentarse a laborar una vez finalizada su incapacidad.

Manifiesta además que a la extrabajadora se le entregó, por error del sistema, la carta en la cual se le notificaba la no prórroga de su contrato de trabajo, en los días **23 y 24 del de septiembre 2014**, fecha para la cual el contrato ya se encontraba prorrogado; y el día **25 de septiembre** la trabajadora, presentó una carta por medio de la cual pone de presente que su contrato se encontraba prorrogado, relacionando una serie de quejas respecto de su jefe, y posteriormente expresa su deseo de renunciar a partir del 25 de septiembre.

Que el 3 de octubre de 2014, estando vigente el contrato de trabajo y encontrándose la actora incapacitada, se da respuesta a lo comunicado por ésta, rechazando la decisión de terminar el contrato de trabajo, informándole que una vez terminada la incapacidad debía presentarse a laborar. Y el 10 de noviembre de 2014, se requirió a la demandante para que se presentara a descargos con el fin de explicar su ausencia injustificada, pero sin embargo no se presentó a la diligencia.

Que las cesantías causadas en el año 2013, fueron consignadas el 13 de febrero de 2014 por valor de \$301.637. Y que la liquidación final de prestaciones fue consignada en el Banco Agrario, al no presentarse a reclamar las mismas.

Finalmente, la entidad en su defensa formuló las excepciones de: **inexistencia de la obligación, carencia de acción o derecho para demandar, prescripción, pago, terminación unilateral por decisión del trabajador, compensación, y buena fe.**

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **sentencia 189 del 7 de septiembre del 2017**, declarando probadas parcialmente los medios exceptivos formulados por la entidad demandada; que el contrato de trabajo a término fijo de un año suscrito entre **Martha Vanessa Rentería Alba** y la cooperativa **COOMEVA**, se prorrogó por un término igual; y que el despido de la trabajadora fue ilegal, y en consecuencia, condenó a la cooperativa **COOMEVA** a pagar a la demandante, la suma de **\$15.995.339**, por concepto de indemnización por despido ilegal. Absolvió a la demandada de las demás pretensiones, pero imponiendo costas a su cargo.

Recursos de Apelación

El apoderado de la parte **demandante** interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, a efecto de que el superior modifique el fallo en relación con el monto de la indemnización por despido injusto, agregando la indexación correspondiente que no fue planteada, y además, se revoque la absolución por las demás pretensiones y en sustitución se declaren las pretensiones incoadas.

Entre sus argumentos plantea que el *A quo* se equivocó en señalar que la terminación del contrato se dio el 1º de diciembre de 2014, porque en realidad la terminación se da el **3 de octubre de 2014**, de acuerdo a las comunicaciones enviadas por la demandada en tal sentido. Y en ese orden la demandante no tenía la obligación de ir a trabajar porque el contrato ya se había terminado. Por lo cual la indemnización que se reclama, debe ir desde el 3 de octubre de 2014 al 3 de octubre de 2015.

Que, respecto del reajuste de las prestaciones sociales, el *A quo* no

apreció las pruebas relacionadas con las bonificaciones, esto es, que conforme al Art. 127 del CST, las mismas comportan un carácter o factor salarial para efectos prestacionales. Además, se encuentra demostrado dentro del proceso que tales bonificaciones fueron pagadas a la actora.

Por lo cual, considera que se debió condenar a la sanción del Art 99 de la Ley 50 de 1990, toda vez que cuando se consignaron las cesantías de la fracción del año 2013, no se incluyó en la liquidación el salario pleno o total que tenía la actora, y simplemente se hizo la consignación con el salario básico.

Situación que igualmente se presenta frente a la indemnización moratoria, toda vez que al ser factor salarial tales bonificaciones, imponen el reajuste de las prestaciones sociales de la actora, por lo que procede la mencionada indemnización del Art. 65 del C.S.T.; pues además no se puede predicar la buena fe de la entidad demandada, toda vez que no existe realmente, al contrario, es evidente la mala fe porque la entidad dio por terminado el contrato de trabajo el 23 de septiembre de 2014, y *motu proprio*, unilateralmente, trata de enmendar lo que según ella es un error, enviado una comunicación que informa que el contrato si está prorrogado, esto es, que la ley señala que la reanudación de la relación laboral se debe hacer de forma bilateral, no unilateral. Por lo cual, la empresa debió llamar a la demandante para hacer tal propuesta de reanudación de contrato; pero luego de mala fe la llama a descargos por no presentarse a laborar, sabiendo la empresa que el contrato había terminado realmente el 3 de octubre de 2014.

De forma subsidiaria habría una moratoria desde el 3 de octubre de 2014, cuando debió la demandada pagar las prestaciones por la terminación real del contrato que hubo en ese momento, por lo menos hasta el momento de la consignación.

Y frente a la indemnización por perjuicios, considera que al menos si se encuentran probados los perjuicios morales con la historia clínica de la demandante, y con el examen médico de egreso en el que claramente se

advierde que la demandante, producto de un aspecto laboral, presenta el estado patológico allí plasmado. En consecuencia, se encuentra demostrado igualmente el nexo de causalidad entre el despido realizado abruptamente, faltando ocho días cuando el contrato estaba renovado, y la patológica generada en ese momento que perdura en la actualidad,

La apoderada de la parte **demandada**, manifiesta que interpone recurso exclusivamente respecto de lo que fue desfavorable para su representada, esto es, en cuanto a la declaratoria de que el despido del cual fue objeto la demandante es ilegal, considerando que el despacho en la parte considerativa señaló que el despido fue justo pero ilegal, sin embargo, en la carta de terminación de contrato se manifestaron los motivos por los cuales se terminó ese contrato el **1º de diciembre del 2014**. La demandada procedió a terminar el contrato atendiendo la voluntad de la extrabajadora de no continuar ejerciendo las funciones para las cuales fue contratada, procediendo a liquidar y a pagar lo correspondiente, de esta manera quedó establecido que la terminación unilateral del contrato obedeció exclusivamente a decisión de la hoy demandante, al decidir no volver a trabajar, abandonando unilateralmente su cargo. Así procedió a liquidar y consignar sus prestaciones ante la imposibilidad de ubicarla.

Que los beneficios extralegales no solamente están pactados en un documento que reposa en el expediente, sino en dos, uno en carta de fecha **octubre 2 de 2013** suscrita por la demandante, y en una modificación que la misma demandante hace de esos beneficios extralegales, del **19 de diciembre de 2013**, por ello se tomó para realizar la respectiva liquidación de sus prestaciones lo que era salario percibido por la demandante.

Finaliza solicitando se mantengan las absoluciones y se revoque la condena impuesta.

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el recurso

de apelación interpuesto por las partes **demandante** y **demandada** respecto de la sentencia proferida por la Juez de primera instancia.

Revisado el proceso, no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

Hechos Probados

En el sub iúdice no es materia de discusión que: **I)** entre la demandante **MARTHA VANESSA RENTERIA ALBA** y la demandada **COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA - COOMEVA**, se suscribió un contrato de trabajo a desarrollar entre el **3 de octubre de 2013** y el **2 de octubre de 2014**, para el desempeño del cargo de analista de productos y alianzas cooperativas (fls. 72 a 77); **II)** mediante comunicado del **23 de septiembre de 2014**, se anuncia por parte de la demandada COOMEVA, la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, indicando que vencía el **"2 de noviembre de 2014"** (fl. 78), comunicación que fue corregida con misiva del **24 de septiembre de 2014**, señalando que el contrato vencía el **"2 de octubre de 2014"** (fl. 79); **III)** la actora, mediante escrito del **25 de septiembre de 2014** dirigido a COOMEVA, manifestó que la carta de terminación del contrato no se hizo con la debida antiipación señalada en la ley; adicionalmente, esgrimió situaciones que considera como maltrato personal, y por tanto decidió laborar solo hasta esa fecha; **IV)** el **3 de octubre de 2014**, la demandada dió respuesta a la actora respecto del escrito anterior, manifestando que rechazaba su decisión de terminación del contrato de trabajo, y que una vez concluyera la incapacidad concedida, se presentara a laborar; y, **V)** el **23 de diciembre de 2014**, la demandada COOMEVA informó a la demandante que ante el evento de no presentarse a laborar luego de finalizar su incapacidad laboral, da por terminado el contrato de trabajo a partir del **1º de diciembre de 2014**.

Problemas Jurídicos

De esta forma, el debate jurídico se centra en establecer: **i)** la causa de

terminación del contrato de trabajo existente entre las partes; **ii)** si es del caso, establecer la procedencia del reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, y su forma de liquidación; **iii)** si existen saldos insolutos en favor de la actora, y a cargo de la demandada por reajuste prestacional en virtud de beneficios extralegales; y, **iv)** si procede la indemnización moratoria, por no pago de prestaciones sociales; y sanción moratoria por no consignación de cesantías.

Análisis del Caso

Sobre la Terminación del Contrato y la Indemnización por Despido

Respecto a la **indemnización por despido injusto**, se tiene que son justas causas de terminación del contrato de trabajo las señaladas en la ley, reglamento interno de trabajo, convención o pacto colectivo, laudo arbitral o contrato de trabajo.

Presentada alguna de las causales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, le basta al empleador, para dar por terminado el contrato de trabajo, el cumplimiento de las formalidades señaladas en la ley como son: la manifestación de la causal o motivo de la decisión, o que, habiéndose establecido un procedimiento para la validez del despido se haya cumplido de forma imprescindible para configurar el despido como legal.

De antaño, las Altas Cortes han considerado que al trabajador le basta demostrar el hecho del despido, y que al empleador corresponde probar su justificación. Así entonces, el trabajador debe demostrar que el empleador no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y este último, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley.

Es claro, que entre la demandante **MARTHA VANESSA RENTERIA ALBA** y la demandada **COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA - COOMEVA**, se suscribió un contrato de trabajo a desarrollar entre el **3 de octubre de 2013** y el **2 de octubre de 2014 (fls. 19 a 25)**; respecto del cual el empleador, inicialmente, a través de comunicado del

23 de septiembre de 2014, informa a la trabajadora la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, indicando que vencía el "**2 de noviembre de 2014**" (fl. 26), y que tal comunicación fue corregida con misiva del **24 de septiembre de 2014**, señalando que el contrato vencía el "**2 de octubre de 2014**" (fl. 79).

Respecto de las características del **contrato de trabajo a término fijo**, su vigencia, y forma de terminación, el artículo 46 del CST establece lo siguiente:

"ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente...".

Adicional a las documentales correspondientes al contrato de trabajo suscrito entre las partes, y las misivas de terminación del mismo, de fechas 23 y 24 de septiembre de 2014, también reposa copia de escrito del **25 de septiembre de 2014 (fls. 80 a 83)**, mediante el cual la demandante advierte a su empleadora sobre el incumplimiento del término de ley para dar por finalizado su vínculo contractual y sobre algunos hechos que consideraba que vulneraban sus derechos como empleada y persona, y su manifestación de laborar hasta esa misma calenda.

De igual forma, obra comunicación del **3 de octubre de 2014 (fl. 84)**, mediante la cual la demandada COOMEVA da respuesta al escrito enviado por la demandante el 25 de septiembre, indicándole que la empresa rechazaba su decisión de terminación del contrato porque los motivos expuestos nunca fueron informados con anterioridad, y solicitándole presentarse a laborar una vez finalizara la incapacidad

concedida por la EPS.

Reposa copia de comunicación del **23 de octubre de 2014 (fl. 87)**, con la cual COOMEVA informa a la actora que con la misiva del 3 de octubre de 2014 se había manifestado que el contrato de trabajo se encontraba vigente al haber sido renovado por el mismo periodo de 12 meses, y que se encontraban a la espera de la terminación de su incapacidad para su reincorporación laboral.

Y finalmente, fue allegada copia de comunicación del **23 de diciembre de 2014 (fl. 92)**, denominada "**Terminación de contrato de trabajo**", mediante la cual COOMEVA informa a la demandante: "*...que el comité de descargos constituido el 13 de noviembre de 2014, para escuchar sus explicaciones por no presentarse a laborar luego de finalizar su incapacidad médica, ha tomado atenta nota que es su decisión dar por terminado el contrato de trabajo, la cual será efectiva a partir del día 1 de diciembre de 2014, en consecuencia la empresa le informa, que se encuentra a su disposición la liquidación correspondiente, para lo cual deberá acercarse a la oficina de Bancoomeva...*".

En **interrogatorio de parte**, absuelto por la representante legal de la demandada COOMEVA, señora **Mónica Grisales Molina**, afirmó que la demandante legalizó un contrato de trabajo el día **3 de octubre del 2013**, sin embargo, el comunicado de no prorrogación se pasó el día **23 de septiembre del 2014**, aclarando que fueron dos comunicados los cuales se pasaron y se aportaron como prueba al proceso, uno de fecha **23 de septiembre** y otro con fecha **24 de septiembre** del mismo año, donde se anunciaba la terminación del contrato de trabajo, el cual no sería prorrogado, aclarando que uno de ellos estaba con fecha de terminación para el 2 de noviembre del 2014, y otro con fecha 2 de octubre del mismo año, y que obviamente se tenían que informar cuando no se van a dar por prorrogados con la debida antelación de 30 días hábiles como lo consagra la ley.

Que ellos como empresa, debido al alto volumen de personal tienen un software que se llama **Pipol Net**, el cual les recuerda cuando se da la finalización de los contratos pactados a un año, pero que,

infortunadamente esa situación se presentó en este caso, y en otros más, en que tuvieron un problema con el sistema y las comunicaciones en relación con la no prórroga del contrato se enviaron así; después que se percataron de este problema, recibieron un comunicado de la ex trabajadora, argumentando que su contrato ya había sido prorrogado, y manifestando que se encontraba en estado de incapacidad por dicha noticia, la cual causó impacto, añade que no tiene claro la fecha en la cual se finalizó la relación laboral, pero que se continuó cancelando hasta el 10 de octubre, fecha en la cual se terminaron las incapacidades de la señora Martha.

Que, el contrato se liquidó a fecha **1 de diciembre del 2014**, debido a que la demandante ya no se presentó a ejercer sus funciones al momento de finalizar la incapacidad, procedieron a dar por finalizado el vínculo y respectivamente liquidar; adicionó que no sabe cuál era el salario exacto que devengaba, pero que, los beneficios extralegales que generaba la compañía estaban pactados en el "OTRO SI" de todos sus colaboradores que, su salario con dichos beneficios oscilaban más o menos en \$ 1.638.867, que eso lo recuerda muy bien por que entraron a liquidar el contrato; adiciona que ellos como cooperativa empresarial manejan una política de beneficios extralegales, la cual se da como adicional al salario, por lo tanto las personas tienen derecho a percibir este beneficio, pero que la empresa lo asigna a cada uno de sus colaboradores por mera liberalidad, las cuales no constituyen salario y no son atribuibles al servicio prestado, se cancelan de manera habitual, como lo escoja el trabajador.

Concluye argumentado que debido a que la extrabajadora no se presentó a laborar después de terminar su periodo de incapacidad y aclarando que el contrato continuaba vigente, ellos decidieron iniciar un proceso disciplinario el día 13 de noviembre del 2014 al cual tampoco compareció la demandante, por esa razón se procedió a su liquidación final.

Se recepcionó el testimonio de la señora **Nelsy Yurani Idárraga Burgos**, quien manifestó conocer a la demandante, puesto que en el mes de septiembre pasó a la gerencia como Jefe de Área de Gestión Humana y

que la demandante también se encontraba en la misma área, desempeñando el cargo de Analista de Productos; que, su contratación era a término fijo por un año, la cual vencía en el mes de octubre, la notificación se le hizo en el mes de septiembre, unos días antes sobre la terminación del contrato, que por una novedad de sistema no se hizo con la debida anticipación. Posterior a esto, se notificó nuevamente a la accionante y se le informó sobre la falla que había presentado la plataforma del sistema, también de la prórroga del contrato efectuada por un año más, para que de esta manera se reincorpora a su trabajo, después de terminar su periodo de incapacidad, la cual nunca se presentó a realizar sus funciones, por eso la empresa decidió dar por finalizado su contrato de trabajo con justa causa atribuible a la trabajadora puesto que este todavía se encontraba vigente, de esta manera la empresa procedió a terminar y liquidar el contrato de trabajo el 1 de diciembre del 2014, en el cual se cancelaron todas sus prestaciones sociales y que además fueron incluidas en la liquidación final.

En el testimonio de la señora **Sandra Patricia Posada Gallego**, manifestó ser la Coordinadora de Gestión Humana, afirmando que conoció a la demandante cuando desempeñaba su cargo, explicó que la demandante tenía un contrato laboral a término fijo, pero que no recuerda la fecha de inicio, y la fecha de finalización, que además la terminación del vínculo laboral se dio porque la extrabajadora pasó su carta de renuncia, la cual COOMEVA S.A., quien no la aceptó; y que se le dijo que podía reintegrarse al cargo, pero tiempo después ella estaba incapacitada, y de ahí no se presentó a laborar.

Que no tiene claridad en cuanto a las fechas de la prórroga, si la empresa pasó el comunicado antes o después de que se hubiese prorrogado dicho contrato, recuerda que a la señora Martha se le cancelaron todas sus prestaciones sociales, afirma que no recuerda cuando la demandada dio por terminado el vínculo laboral, pero calcula que fue más o menos, para el mes de diciembre, por que la empresa le dio todo el mes de noviembre, para que se reintegrara, presentara excusas argumentando por qué no había vuelto, al no tener noticias de la demandante se procedió a la terminación de dicho contrato. Que no tenía conocimiento cual era el

salario devengado, que la empresa solo cancelaba el salario devengado y prestaciones de ley, pero que no tenían derecho a bonificaciones habituales, por eso solo se incluyeron estos valores en la liquidación, que todos los colaboradores tienen derecho a una bonificación extralegal que es un valor fijo que se da a cada colaborador, que el escoge como puede ser retribuido, mensual, ocasional, semestral, concluye argumentando que los bonos extra legales reposan en la carpeta de cada colaborador.

De las pruebas arrojadas al plenario, y especialmente de las traídas a colación, debe concluir esta Sala que la terminación del contrato de trabajo fue realizada de manera unilateral e ilegal por parte de la demandada COOMEVA, toda vez que siendo la vigencia de tal relación entre el **3 de octubre de 2013 y el 2 de octubre de 2014**, el empleador decidió anunciar a su trabajadora, de forma INTEMPESTIVA y fuera del término de ley, la finalización del vínculo que los unía, con las misivas del 23 y 24 de septiembre de 2014, esto es, que las comunicaciones no se hicieron con "**antelación no inferior a treinta (30) días**" conforme lo establece el citado Art. 46 del CST., mismas que surtieron sus efectos y generaron en la trabajadora tal convicción, al punto que de su parte fue elevada comunicación del 25 de septiembre de 2014, expresando inconformidades en cuanto a la falta de no haber recibido el aviso con la debida anticipación y respecto del trato recibido al interior de la empresa.

Así, no es de recibo la maniobra realizada por el empleador COOMEVA, con su oficio del **3 de octubre de 2014** (fl. 84), en cuanto a "...rechazar la decisión de terminación de contrato..." expuesta por la actora el 25 de septiembre, pues para este Tribunal es claro, como ya se concluyó, que la decisión de terminación del contrato fue realizada de forma unilateral por el empleador, y se configuró plenamente el 2 de octubre de 2014, pues no se observa ni tampoco se plantea, que la demandada haya procurado subsanar, si fue error, la decisión de finalizar tal vinculación contractual, antes del extremo final; y no puede pretender afianzar la carga de la ruptura a la trabajadora con su misiva del **3 de octubre**, cuando ya los efectos legales de la terminación unilateral del empleador se habían conjurado a esa fecha. Por lo cual, los requerimientos siguientes a dicha calenda, de la demandada a la demandante, relacionados a su reintegro

a laborar (fl. 87), citación a descargos (fl. 88), y finalmente terminación del contrato de trabajo del 23 de diciembre de 2014, no surten ningún efecto por no haber sido generados durante la vigencia de la relación laboral, que se reitera finalizó el 2 de octubre de 2014.

Por tanto, de conformidad a lo establecido en los **artículos 46 y 64 del CST**, a la demandante le asiste el derecho al reconocimiento de la indemnización por despido ilegal, en este caso, al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, esto es, por el término de un año (3 de octubre de 2014 al 2 de octubre de 2015) que concierne a la prórroga automática de que trata la norma en cita.

Salario

Previo a determinar el monto de la establecida indemnización por despido ilegal, se hace necesario establecer el monto del salario real devengado por la actora al momento de la terminación del vínculo laboral, toda vez que, mientras la empleadora en documento de liquidación final de diciembre de 2014 (fls. 27 y 93) fijó la suma de \$1.573.312, la demandante afirma que, por efecto de bonificaciones asignadas, el salario correspondía a la suma de \$1.638.867.

A pesar de su afirmación, la actora no allegó prueba alguna relacionada a desprendible de pago o liquidación con la que se pudiera verificar el monto del salario por ella señalado, pues, se reitera, el único documento que contiene el salario devengado para el año 2014 es la liquidación obrante a folio 27 y 93.

No obstante, la demandada aportó dos documentos, del 2 de octubre de 2013 y el 19 de diciembre de 2013 (fls. 95 a 99), con los cuales se le informa a la trabajadora sobre la asignación de un beneficio extralegal, ofreciendo en ellos la posibilidad de escoger la distribución del cupo, en el primero de ellos se asignó un cupo anual de \$135.737, optando la actora en su distribución por los conceptos denominados SEGURO DE VIDA COLABORADOR (\$2.689), SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES (\$1.990) y

BONO SEMESTRAL (\$135.737); y en el segundo, se asignó un cupo anual de \$555.287, optando en su distribución por los conceptos de SEGURO DE VIDA COLABORADOR (\$29.615), SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES (\$22.211) y AUXILIO ESTUDIO OCASIONAL (\$503.461).

En cuanto a los pagos que no constituyen salario, establece el Art. 128 del CST, lo siguiente:

“ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.:> No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”.

De esta forma, no es dable concluir a la Sala que los mencionados beneficios extralegales que fueron otorgados por la demandada a la demandante, hayan sido constitutivos de salario, pues en primer término tal exclusión fue pactada en el contrato de trabajo suscrito entre las partes (fls. 19 a 25), y, de otra parte, no es claro si tales beneficios le fueron efectivamente pagados de forma periódica mensual, o era un único pago según la opción de la trabajadora, pues no existe documento adicional como desprendible de pago que así lo pueda respaldar.

En conclusión, se debe concluir que el salario devengado por la demandante para el año **2014**, correspondió a la suma de **\$1.573.312**, y con base en éste se realizarán las liquidaciones que correspondan.

Monto de la Indemnización por Terminación

Determinado anteriormente que el reconocimiento de la indemnización por despido ilegal, en este caso, corresponde al valor de los salarios del tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, esto es, por el término de un año (3 de octubre de 2014 al 2 de octubre de 2015), su valor es de **\$18.879.744.**

Teniendo que en la decisión de primera instancia se estableció que dicho concepto correspondía a la suma de \$15.995.339, la misma deberá ser modificada por lo aquí expuesto.

Cesantías, Intereses a las Cesantías, Primas, y Vacaciones

Manifiesta la demandante que COOMEVA no ha cancelado las prestaciones correspondientes a la finalización del vínculo laboral (2 de octubre de 2013). Frente a tal afirmación, la demandada, en su contestación, señaló que la misma era cierta dado que el contrato de trabajo no había finalizado en tal fecha.

En virtud de lo anteriormente establecido, y las manifestaciones de las partes, concluye ésta Sala que es claro que a la finalización real del contrato de trabajo (2 de octubre de 2013), la empleadora no realizó la respectiva liquidación y pago de las prestaciones causadas hasta tal calenda; y que si bien, se aportó prueba relacionada a liquidación final de prestaciones sociales (fls. 27 y 93), ésta fue calculada el 22 de diciembre de 2014, y además algunos conceptos fueron liquidados con saldo negativo.

Así, realizada la liquidación de las prestaciones que corresponden ser canceladas en favor de la actora, a cargo de la empresa demandada, se obtuvieron las siguientes sumas:

CESANTIAS	\$1.184.354
INTERESES A LAS CESANTIAS	\$178.319
PRIMA DE SERVICIOS	\$1.485.991
VACACIONES	\$742.996

De esta forma, se deberá adicionar la sentencia de primera instancia en el sentido de ordenar a la demandada COOMEVA reconocer y pagar los

valores correspondientes a la liquidación final de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, en los términos antes señalados.

Sanción Moratoria del Artículo 65 del CST, y del Numeral 3° del Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por No Consignación de las Cesantías

Es loable recordar que tanto la sanción moratoria del **artículo 65 del CST, como la del numeral 3° del artículo 99 de la ley 50 de 1990**, por tener un origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, goza de una naturaleza eminentemente resarcitoria, y por ende su imposición está condicionada al examen, análisis apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador. Para tal efecto, debe aportar razones satisfactorias y justificativas de su conducta, lo cual emana de las pruebas recaudadas oportunamente. **(SL del 21 de abril de 2009, radicación 35414, reiterada en la SL 403-2013 del 3 de junio de 2013)**

En lo que respecta a la **indemnización por no pago oportuno de las prestaciones sociales** al finiquito de la relación laboral, el artículo 65 del CST, establece que, el empleador que no pague al trabajador los salarios y prestaciones debidas al momento de la terminación del contrato, deberá cancelar al empleado una indemnización equivalente a un salario diario por cada día de retardo. De igual forma, agrega el precepto que, si el trabajador se niega a recibir el monto adeudado o si no hay consenso al respecto, el empleador cumple con su obligación consignando ante la autoridad competente, hasta tanto sea dirimida la controversia por la jurisdicción laboral ordinaria.

No obstante, hay que decir que el efecto liberador de la mora, según la jurisprudencia especializada solo se predica siempre que el empleador le notifique al trabajador sobre la existencia del título y del juzgado a donde puede acudir a retirarlo, porque, de no obrar así, es lógico entender que no actuó con buena fe, lo que es lo mismo, que su responsabilidad se entiende extendida hasta dicho momento. **(CSJ SL del 29 jul 1988, rad. 2264; CSJ SL del 20 oct 2006, rad. 28.090; CSJ SL del 20 oct 2006, rad. 28.090; SL 4400 del 26 de marzo de 2014)**

En este caso, se denota que si bien la demandada realizó un pago por consignación de lo que creía deber, por la suma total de \$539.344 (fl. 107), y lo comunicó a la demandante, de tal determinación no puede predicarse el efecto liberador, toda vez que el pago ciertamente resulta muy inferior al que por ley le correspondía, como aquí se estableció. Ello se sustenta en que, de mala fe, la demandada no solo calculó el valor de las prestaciones sociales adeudadas con sumas muy inferiores, sino que pretendió endilgar a la actora la responsabilidad generadora de la terminación del vínculo laboral, extendiendo de forma injustificada el pago de dichas prestaciones, al punto que a la fecha aún se encuentra en mora de pago de la mayoría de ellas.

En consecuencia, se impone el pago de un día de salario de **\$52.444** por cada día de retardo, desde el 3 de octubre de 2014 al 2 de octubre de 2016, lo cual equivale a la suma total de **\$37.759.488**; de allí en adelante se impone el pago de los intereses moratorios sobre las sumas adeudadas a la demandante por concepto de prestaciones sociales.

Respecto de la falta de **consignación de cesantías**, en el fondo respectivo, por un valor inferior a la fracción laborada en el **2013**, en el particular, se denota que la demandada allegó copia de "PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACION DE PAGO COMPLEMENTARIOS" (fl. 100), de la que se extrae que a nombre de la demandante MARTHA VANESSA RENTERIA ALBA, se liquidó y consignó en el fondo de cesantías PORVENIR, en fecha 13 de febrero de 2014, en la suma total de **\$301.637**, por el periodo correspondiente al año 2013.

De esta forma, considera la Sala que, siendo el salario inicial del año 2013, la suma de \$1.233.970, según contrato de trabajo (fl. 72), el monto parcial por cesantías, liquidadas entre el 3 de octubre de 2013 y el 31 de diciembre del mismo año, corresponde efectivamente a la suma consignada por la entidad demandada en favor de la actora. Por lo cual, la pretensión de reconocimiento de la sanción **del numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por No Consignación de las Cesantías**, se encuentra infundada.

Perjuicios Morales y Materiales

Considera la demandante que se le causó un impacto psicológico y emocional con la terminación del contrato de trabajo, obligándola a requerir asistencia médica psicológica con incapacidad médica desde el 24 de septiembre de 2014, manteniendo aún el tratamiento.

En cuanto a la pretensión de **perjuicios morales** causados por la pérdida de trabajo, ha sido considerado jurisprudencialmente por la Sala de Decisión Laboral de la CSJ², 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"; apreciación que traduce en que: "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..."

Conforme a lo planteado, corresponde al juzgador valorar si la situación del despido del trabajador conllevó a que éste tuviera una afectación interna moral relacionada en aspectos tales como el dolor, la decepción, la tristeza, la impotencia, entre otros, así como la afectación que pudo haber ocasionado a su entorno social y familiar.

Dado que tal valoración es muy subjetiva e imprecisa, por la particularidad de afectación en cada uno de los casos se puede presentar, considera ésta Sala que para el establecimiento de la misma se debe tener una clara e inequívoca demostración de las consecuencias morales que enervaron la situación anímica, emocional y física del trabajador y la de sus familiares.

Entre las pruebas documentales, la parte actora allegó copia de historia clínica (fls. 12 a 17 y 30 a 33), de la que se extrae que, en consulta médica

² SL14618-2014, Radicación 3964, octubre 22 de 2014, MP.Elsy Del Pilar Cuello Calderón.

del **29 de octubre de 2014**, se plasmó como motivo “...No he podido superar lo que me pasó en el trabajo, yo creí en esa persona y me hacía sentir mal, me dio muy duro que me despidiera...”, y como concepto Psicológico se indica: “...Paciente con síntomas de ansiedad y depresión, alerta, orientada, con fluidez verbal, afecto triste con presencia de llanto durante la valoración...”.

De igual forma, en consulta del **4 de noviembre de 2014**, se indicó: “...HOY TERMINA LAS SESIONES ORDENADAS DE HOSPITAL DIA. HA ESTADO TRANQUILA, EL REPORTE DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO TERAPEUTICO HA SIDO POSITIVO, LA PACIENTE HA PARTICIPADO ACTIVAMENTE EN LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA, CON MEJORÍA EN SU MODULACION AFECTIVA. AFIRMA SENTIRSE MAS TRANQUILA, YA NO HA REQUERIDO ALPRAZOLAM PARA DORMIR...”. Y como análisis se relaciona: “...BUENA EVOLUCION. YA NO HA REQUERIDO ALPRAZOLAM PARA DORMIR, NO DESEA CONTINUAR CON MEDICAMENTOS Y CONSIDERO QUE SE PUEDEN SUSPENDER, LE INDICO HACERLO DE MANERA GRADUAL...”.

En virtud de lo anterior, considera la Sala que no se encuentra suficientemente demostrada la afectación moral que tuvo la trabajadora por la terminación del contrato por parte de su empleador, dado que, si bien evidencia que ante tal evento tuvo que acudir a control médico para superar crisis de depresión y ansiedad, también su mejoría fue temprana y no existe prueba adicional que permita identificar o valorar aspectos posteriores del perjuicio causado. Aunado al hecho que no le es dable al juez entrar a suponer o imaginar circunstancias que, por su subjetividad, como ya se indicó, conllevan diversos aspectos que para su valoración encierran una inmensa particularidad. Por tanto, es que no se accederá a la pretensión invocada de reconocimiento tanto de perjuicios morales, como materiales, los cuales tampoco se demuestran.

Costas

Las costas en esta instancia a cargo de la demandada **COOMEVA**, y en favor de la demandante, se liquidarán en su oportunidad incluyendo como agencias en derecho de esta instancia, la suma equivalente a TRES MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$3'000.000,00).

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta 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: MODIFÍCASE el numeral **cuarto** de la sentencia **189 del 7 de septiembre de 2017** proferida por el **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito** de esta ciudad, en el sentido de: "**CONDENAR a la COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA COOMEVA** a reconocer y pagar en favor de **MARTHA VANESSA RENTERIA ALBA**, la suma de **\$18.879.744**, por concepto de indemnización por despido ilegal".

SEGUNDO: ADICIÓNASE la sentencia **189 del 7 de septiembre de 2017** proferida por el **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito** de esta ciudad, en el sentido de: "**CONDENAR a la COOPERATIVA MEDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA COOMEVA** a reconocer y pagar en favor de **MARTHA VANESSA RENTERIA ALBA**, una vez ejecutoriada esta providencia, conforme lo motivado en precedencia, los siguientes conceptos y sumas de dinero:

CESANTIAS	\$1.184.354
INTERESES A LAS CESANTIAS	\$178.319
PRIMA DE SERVICIOS	\$1.485.991
VACACIONES	\$742.996

De igual forma, al pago de un día de salario de **\$52.444** por cada día de retardo, desde el 3 de octubre de 2014 al 2 de octubre de 2016, lo cual equivale a la suma total de **\$37.759.488**; de allí en adelante el pago de los intereses moratorios a la tasa señalada por la Superfinanciera, sobre las sumas adeudadas a la demandante por concepto de prestaciones sociales, en virtud a lo dispuesto en el artículo 65 del C.S.T."

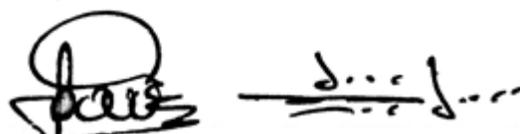
TERCERO: CONFÍRMASE en lo demás la sentencia **189 del 7 de septiembre de 2017** proferida por el **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito** de esta ciudad, por las razones expuestas.

CUARTO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada **COOMEVA**, y en favor de la demandante, se liquidarán en su oportunidad incluyendo como agencias en derecho de esta instancia, la suma equivalente a TRES MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$3'000.000,00).

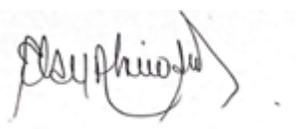
QUINTO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen para lo de su cargo.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente


CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ
Magistrada


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada