



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI-SALA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
MAGISTRADA PONENTE**

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **DARWIN ARBEY GUALGUAN** contra **COMERCIALIZADORA ARTURO CALLE S.A.S.**

EXP. 76001-31-05-009-2022-00102-01

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA, CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA y en calidad de Magistrada Ponente YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO, atendiendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación propuesto por el demandante en contra de la sentencia n°. 188 del 30 de junio de 2022, emitida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a exponer la siguiente:

SENTENCIA n.º. 031

I. ANTECEDENTES

Solicitó el demandante, que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue terminado sin justa causa y de forma ilegal. En consecuencia, se ordene a la Comercializadora Arturo Calle S.A.S., reintegrarlo al mismo cargo o a uno igual o de superior categoría que desempeñaba al momento del despido junto con los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social integral desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo hasta el reintegro a la empresa, emolumentos que deberán ser indexados.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que el 7 de octubre de 2015, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, para desempeñar el cargo de vendedor de almacén en el centro comercial Palmeto Plaza, y el 14 de enero de 2021, la demandada decidió terminarle el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, decisión que se realizó el mismo día sin previo aviso y dentro de su jornada laboral; precisó que durante la relación laboral nunca existió un proceso disciplinario, suspensión, sanciones etc., que permitieran inferir que la terminación de la relación laboral haya sido por un mal desempeño en sus funciones.

Manifestó que en el año 2020, por motivos de pandemia le adelantaron sus vacaciones correspondientes al año 2019 y, después de regresar de ellas, en el mes de mayo de 2020, comenzaron alternar su jornada laboral 15 días trabajaba y 15 días descansaba, situación que se extendió hasta el mes de septiembre de 2020 y, así mismo, que en ese mes su salario varió descontándole el auxilio de transporte hasta el mes de octubre de 2020.

Indicó que, la empresa demandada no le comunicó por escrito informando los cambios que se estaban presentando en la compañía, ni hubo modificación en el contrato de trabajo que le permitiera conocer que ya no estaba sujeto a un salario variable por comisión, y que este incentivo se volvió a reconocer en el mes de diciembre de 2020; que la terminación del contrato de trabajo en la forma como se efectuó es una falta de respeto, y vulneró su estabilidad laboral por haberse dado sin justa causa, además tuvo conocimiento que la demandada en varias ocasiones ha ofertado propuestas laborales a nivel nacional y local, por lo que su despido es un acto de mala fe. (Doc. 2 y 6, demanda y subsanación de la misma, fls. 55 a 61)

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

COMERCIALIZADORA ARTURO CALLE S.A.S., se opuso a todas las pretensiones de la demanda; aceptó que entre el actor y esa sociedad se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 7 de octubre de 2015, para ejercer el cargo de vendedor, el cual se extendió hasta el 14 de enero de 2021, fecha en la cual, la compañía decidió terminar el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, no obstante, a la finalización del contrato se le canceló todas sus acreencias laborales y la indemnización por despido injusto que trata el art. 64 del CST, por un valor de \$4.133.377, sin que a la fecha se le adeude suma alguna; que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo se encuentra amparada dentro de las facultades legales que le otorga la ley, que permite terminar la relación laboral en cualquier tiempo de manera unilateral caso en el cual debe pagarse la indemnización citada, tal y como lo efectuó.

Manifestó que esa decisión, obedeció a la situación económica colombiana que lastimosamente afectó y ha afectado a todas las

empresas, en razón a la pandemia del COVID 19 y ha generado que se tenga que realizar una restructuración en las plantas de personal, que se maneja directamente desde la alta Gerencia, la cual se encuentra centralizada en Bogotá, ente único quien conoce y toma la decisión de prescindir de los servicios de algunos de sus trabajadores, sin distingo alguno, por lo que fue a nivel gerencial que se tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del actor sin justa causa, y con el pago de la indemnización legal correspondiente, tal y como lo permite la Ley, aclarando que el demandante no fue el único a quien se le finalizó el contrato para el año 2021, *sin justa causa*, pues en el transcurso de ese año, se llevaron a cabo, algunas finalizaciones a nivel nacional de diversos contratos, en atención a la mencionada restructuración en ocasión a la pandemia.

Respecto, de la afirmación del actor al indicar que en el año 2020 se le adelantaron las vacaciones, dijo que es cierto, pero conforme lo estableció el Gobierno Nacional respecto de las medidas en pro de cuidar la salud de los trabajadores, con el fin de evitar y prevenir la propagación de la epidemia del Coronavirus, se acudió a las vacaciones colectivas sin distingo alguno y el sistema de turnos para prestar los servicios en favor de la compañía, se adoptó igualmente, por recomendación del Gobierno Nacional para desconcentrar las horas picos de llegada y salida del personal, con el fin de evitar las aglomeraciones en el Sistema de Transporte Público por el incremento de usuarios; que la disminución del salario, no es como lo narra el actor, toda vez, que el mismo se afectó por la disminución de la jornada, que pasó de 240 horas a 120 horas mes calendario, situación que fue aceptada por el demandante conforme al Otrosí al contrato de trabajo suscrito por éste, es decir, que contrario a lo manifestado por el actor, la empresa si informó los cambios al trabajador, y la modificación se hizo de mutuo acuerdo.

Por último, propuso las excepciones de mérito que denominó «*Inexistencia de las Obligaciones y Cobro de lo No Debido; Prescripción; Compensación; Buena Fe y; Falta de Título y Causa.*» (Doc. 09, fls. 3 a 21)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, en sentencia n.º. 188 del 30 de junio de 2022, resolvió absolver a la demandada. (Doc. 13)

Como argumento de su decisión, indicó la *A quo* que, en el presente proceso no existió controversia respecto a la relación laboral y sus extremos temporales, ni que la terminación del contrato de trabajo terminó por decisión unilateral de la demandada y sin justa causa, motivo por el cual, le canceló la indemnización por despido injusto que trata el art. 64 del CST.

Manifestó, que la controversia del presente asunto, gira en torno a determinar si el despido del actor efectuado por la Comercializadora Arturo Calle S.A.S., el 14 de enero de 2021, fue ilegal o no, de ahí que, se estudiarían las pretensiones de orden económico.

Después, de exponer cuando la terminación de un contrato laboral es ilegal, es con justa causa o no, es procedente declarar ineficaz la terminación de este y las consecuencias que ello trae. Concluyó, que en el presente asunto la finalización del contrato de trabajo por parte de la demandada si bien fue de manera injusta, no lo torna ilegal, toda vez que, indicó que la ley facultad a los empleadores para que en cualquier momento puedan finiquitar la relación laboral con sus trabajadores sin que medie una causa, pues,

dicha decisión es discrecional, no obstante, debe indemnizar al trabajador como lo establece el art. 64 del CST, tal y como ocurrió en el presente asunto.

Reiteró que el actor, no probó de ninguna forma que al momento de la finalización de la relación laboral haya estado amparado por alguno de los fueros de estabilidad laboral o por lo menos no se informó en el escrito de la demanda y menos se probó, por lo que, afirmó que la demandada no incurrió en una conducta ilegal, como lo quiere hacer ver la parte actora. (Doc. 12, min. 2:28:04 a 2:41:29)

RECURSO DE APELACIÓN

La parte actora inconforme con la decisión de primera instancia, interpuso recurso de apelación, con el argumento que, su despido si fue ilegal a pesar que la demandada haya cancelado la indemnización por despido injusto, pues, dicha decisión no fue ajustada a derecho vulnerando los requisitos que amparan al trabajador conforme el art. 53 de la Constitución Política de Colombia.

Que la decisión de la demandada en terminar su contrato de trabajo fue arbitraria y no sólo a él sino, a 81 trabajadores de la compañía, hecho que fue ratificado en la contestación de la demanda, donde manifestó que la empresa tuvo la necesidad de hacer ese recorte de personal por la situación económica, hecho que se controvierte, con los dichos por el representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte, donde manifestó que a partir del año 2021, la empresa económicamente empezó a surgir y que este tema es meramente comercial, se despide y se contrata gente, vulnerando las garantías laborales que un contrato indefinido le brinda a los trabajadores; sumado, que estos despidos masivos como lo refirió el demandado, se tornan en ilegales. (Doc. 12, min.

2:41:57 a 2:46:09)

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto n°. 616 del 5 de diciembre de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los apoderados de la parte demandante y demandada, en términos similares a lo expuesto en la demanda, contestación y alzada, que podrán ser consultados en los archivos 04 y 05 del Cuaderno Tribunal, y a los cuales se dará respuesta en el contexto de la providencia.

Con lo anterior se procede a resolver, previas las siguientes,

V. CONSIDERACIONES

El problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, linda en establecer si el despido efectuado el 14 de enero de 2021, al demandante por parte de la Comercializadora Arturo Calle S.A.S., fue ilegal; de salir avante esta respuesta, se verificará si es procedente, el reintegro solicitado por el actor al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de las mismas condiciones o de mayor jerarquía y, seguidamente, se estudiará las pretensiones de orden económico, tales, como salario, prestaciones sociales, vacaciones etc.

En el proceso no fue materia de discusión, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 7 de octubre de 2015, y que terminó el 14 de enero de 2021, por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, quien pagó la indemnización por despido injusto, junto con la liquidación de las prestaciones sociales.

SOBRE EL DESPIDO

En el ámbito laboral, como en todo contrato, la autonomía de la voluntad es uno de sus pilares esenciales, dado que la autodeterminación brota del valor de la dignidad humana, y su ejercicio, en términos de libertad, se reconoce y protege por el CST. Así las cosas, por ejemplo, el artículo 5 dispone que el trabajo corresponde a una actividad humana libre, a la vez que el artículo 8 consagra el principio de libertad de trabajo, por virtud del cual: *“nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio (...)”*. De esta manera, vista desde la perspectiva del trabajador, la autonomía refleja su facultad de (i) poder optar por las actividades a las cuales dedicará su potencial productivo; (ii) la forma en que desea desarrollar sus capacidades y habilidades; y (iii) las personas (naturales o jurídicas) con quienes quiere establecer un vínculo. Por su parte, desde la óptica del empleador, admite, por regla general, la libertad económica para (a) acceder al desenvolvimiento de una actividad económicamente libre; (b) la posibilidad de escoger el ámbito de producción en el cual incursionar; (c) los medios de producción a emplear; y (d) las personas con quienes quiere asociarse o que desea contratar, ya sea para operar de forma individual o como empresa¹.

No obstante, dicha autonomía de la voluntad adquiere visos particulares en el desarrollo y ejecución del contrato de trabajo, por cuanto se incide en la ejecución de un derecho fundamental que exige que toda actividad humana subordinada se preste en términos de justicia y dignidad (CP art. 25), y que, como consecuencia de dicho

¹ El artículo 194 del CST dispone que se entiende por empresa: *“toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio”*.

propósito, admite el establecimiento de límites a la libertad contractual, con el fin de lograr el bienestar general, el equilibrio social, la realización del principio de solidaridad, y el mejoramiento en las condiciones de vida digna de los trabajadores y de sus familias (CP arts. 1º, 53, 333 y 334).

Por su parte, el art. 53 de la Constitución Política consagra el principio fundamental de *estabilidad en el empleo*, el cual opera como un mandato constitucional por virtud del cual el empleado tiene derecho a conservar su trabajo, conforme a la modalidad contractual de duración que se haya adoptado entre las partes (por ejemplo, si es por plazo determinado, por la labor u obra realizada, por prestación accidental o transitoria, o por tiempo indefinido²), excluyendo la posibilidad de que el empleador sea absolutamente libre para prescindir de los servicios acordados, al sujetar la facultad de terminación del contrato de trabajo a varias reglas que, teniendo en cuenta la voluntad de los contratantes o la carencia de ella, consagran distintas condiciones previas para poder adoptar válidamente una decisión en dicho sentido, cuya configuración se somete a un régimen taxativo de *causas concretas*, sin las cuales se debe responder por los daños causados, conforme al régimen de indemnización, reparación o restitución que se prevea en el ordenamiento jurídico.

En línea con lo anterior, el art. 64 del CST, dispone “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 (...)**”.

² CST, arts. 6, 45, 46 y 47.

En cuanto la estabilidad en el empleo, la Corte Constitucional en sentencia SU 449 del 2020, advirtió que la estabilidad en el empleo, *no es una categoría homogénea que aplique por igual a todas las personas, ya que depende del vínculo laboral y de las características personales del trabajador, por lo que generalmente se acude a una de tres modalidades posibles, a saber: (i) la estabilidad precaria; (ii) la estabilidad impropia; y (iii) la estabilidad reforzada. Sobre ellas, la jurisprudencia constitucional ha dicho lo siguiente:*

“- La estabilidad laboral precaria es característica de los trabajadores que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción. Estas personas pueden ser despedidas sin que el empleador demuestre la existencia de una justa causa y sin que tenga que indemnizarlas dada la amplia discrecionalidad de la que goza.

- La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.

- Finalmente, la estabilidad laboral absoluta o reforzada, hace relación a que el vínculo laboral sólo puede ser terminado por el empleador ante la existencia de una justa causa sin importar si el contrato de trabajo es a término fijo o indefinido. De lo contrario, el despido se torna ineficaz y se debe reintegrar al trabajador en los casos en que resulte pertinente. La estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad a permanecer en el trabajo y a gozar de cierta seguridad en la continuidad del

vínculo laboral. Según lo sintetizó esta corporación a través de la sentencia T-263 de 2009, la estabilidad laboral involucra el derecho a:“(i) [...] conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón a su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”.

Esta última modalidad se predica, entre otros, (i) de los trabajadores que gozan de fuero sindical; (ii) de las mujeres en estado de embarazo o en lactancia, (iii) de las madres o padres cabeza de familia; (iv) de las personas con discapacidad; y (v) de quienes, por razones de salud, se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta.

Sobre la terminación del contrato de trabajo, el CST regula la terminación del contrato individual de trabajo en el Título I, Capítulo VI, artículos 61 a 66, estableciendo unas causas **objetivas** y otras **voluntarias** (o justificables) para finalizar la relación laboral. Las primeras tienen ocurrencia cuando, con independencia de la voluntad de las partes, se verifican los supuestos que se prevén en la ley para autorizar la extinción del contrato, por lo que, una vez se constata su acaecimiento, se produce la ruptura del vínculo de manera definitiva. Estas causales se encuentran principalmente previstas en el artículo 61 del CST y refieren, entre otras, a fenómenos tales como: (i) la muerte del trabajador; (ii) la liquidación o clausura definitiva de la empresa; (iii) la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; (iv) el hecho de no retornar el trabajador al empleo, una vez superada una causa de suspensión de la relación laboral; (v) la sentencia ejecutoriada; (vi) la expiración

del plazo de vigencia del contrato (*cuando este es a término definido*), y (vii) la finalización de la labor u obra contratada, estas dos últimas sin perjuicio de las cargas específicas que se han admitido por vía jurisprudencial, en los casos de sujetos de especial protección constitucional.

Las causales voluntarias se pueden agrupar en tres grandes grupos: (i) el *mutuo consenso*, por virtud del cual el empleador y el trabajador manifiestan un acuerdo de voluntades dirigido a finalizar la relación contractual, sin que se exijan formalidades especiales para exteriorizar el acuerdo y sin que se imponga la obligación de tener que asumir un régimen de reparación económica entre ellos; (ii) la decisión unilateral de una de las partes, invocada tanto por el empleador como por el trabajador, de acuerdo con las *justas causas* previstas en la ley, cuya ocurrencia, en el caso del empleador, sin perjuicio del pago de los salarios y prestaciones sociales debidas, lo exime de tener que asumir el reconocimiento de algún tipo de reparación económica por finalizar de contrato y que, por el contrario, en la hipótesis del trabajador, supone el pago de la indemnización que se prevé en el artículo 64 del CST; y (iii) la posibilidad igualmente de las partes de terminar el contrato de trabajo **sin justa causa**, circunstancia en la cual se prevé para el empleador, la obligación específica de asumir el pago de la misma indemnización dispuesta en el precepto legal antes mencionado³. Ello, como ya se dijo, sin perjuicio de las consecuencias y efectos especiales que se disponen en la ley para los casos de estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, revisada la demanda (hechos y pretensiones) y, las documentales allegadas para probarlas, no se observa por parte de este Colegiado, que el actor al momento del despido se encontrara en alguna de las modalidades de la estabilidad laboral absoluta o

³ Art. 64 CST

reforzada, que hace relación a que el vínculo laboral sólo puede ser terminado por el empleador ante la existencia de una justa causa sin importar si el contrato de trabajo es a término fijo o indefinido, esto es, que, el trabajador goce de fuero sindical, embarazo o lactancia, madres o padres cabeza de familia, personas en discapacidad y, por razones de salud, se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta.

Como se puede observar, la terminación del contrato de trabajo materia de litigio, obedeció a una causa voluntaria por parte del empleador permitida por la ley, con la obligación específica de asumir el pago de la indemnización dispuesta en el Código Sustantivo de Trabajo, como ya se mencionó; circunstancia que no fue alegada, por el contrario, el actor admitió el pago de dicha indemnización, por lo que, las pretensiones encaminadas a declararse la ineficacia del despido no tienen piso jurídico, como se indicó el empleador está en libertad de escoger las herramientas y medios a utilizar para realizar una actividad económica y, por esa misma libertad que gozan las partes (empleador – trabajador), nadie puede ser forzado a mantener a perpetuidad un vínculo, con las salvedades que existen respecto de la estabilidad reforzada de algunos trabajadores en condiciones especiales, situación que no acaece en el presente asunto.

Empero, el actor en su recurso de apelación hace alusión que el despido fue ilegal por ser un despido masivo, situación que adujo, corroboró la demandada en la contestación de la demanda al manifestar que la empresa no sólo lo despidió a él sino a 81 trabajadores, por lo que en su sentir el despido se tornaba en ilegal.

Sobre este aspecto, se aclara que no fue punto de discusión en la demanda ni se solicitó en las pretensiones, sin embargo, y si en

gracia de discusión si lo hubiesen solicitado, basta decir, que para que se configure un despido masivo se requiere el cumplimiento de los siguientes presupuestos: i) que la terminación de los contrato de trabajo sea injusta; ii) que se dé sobre un porcentaje del total de la nómina, esto es, el 30%, sin importar la modalidad del vínculo laboral, es decir, verbal o escrito; iii) que ocurra dentro de un lapso de tiempo específico, ya que no todos los despidos son masivos, es decir, que ocurren en un único acto, sino que pueden ser sucesivos, esto es, por intervalos de tiempo; iv) que ese periodo es máximo de seis meses; tan y como lo establecen los artículos 40 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el 67 de la Ley 50 de 1990 y 36 y 37 del Decreto 1469 de 1978, que son normas de protección a la estabilidad del empleo y controlan el poder del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

Como ya se mencionó, la parte actora del proceso se limitó en manifestar que el despido fue ilegal, porque durante toda la relación laboral nunca fue investigado ni sancionado; que éste se dio durante la jornada laboral, sin preaviso, sin justa causa y, por ello consideraba, que era una falta de respecto, argumentos que no comparte la Sala, como ya se demostró de manera clara y contundente la estabilidad en el trabajo tiene sus límites y las partes involucradas en un contrato laboral, tienen la libertad de terminarlo cuando así lo decidan, obviamente, con las consecuencia que ello acarrea, como es el caso de la pluricitada indemnización por despido injusto.

Sobre el despido masivo, no existe prueba ni siquiera sumaria que haya existido uno, más que lo expuesto por la demandada, esto es, que durante el año 2021 despidieron 81 trabajadores de 1644 trabajadores, que haciendo un calculo ligero del 30% de la planta de empleados, arroja un total de 493 trabajadores, siendo inferior a lo

establecido por la ley, por lo que, de entrada no cumple con el presupuesto legal que para que opere el despido masivo se debe dar sobre el 30% del total de la nómina.

Así las cosas, los argumentos del actor una vez mas quedan diluidos sin que sus pretensiones sean procedentes, por lo que esta Corporación no le queda más que confirmar la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada, las cuales se liquidarán en primera instancia. Se fija como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$500.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia n°. 188 del 30 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, por lo expuesto en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada, las cuales se liquidarán en primera instancia. Se fija como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$500.000.

Los Magistrados,


YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
acta judicial



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA

Cali-Voto

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
ACLARO VOTO



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
S A L A 1ª DE DECISION L A B O R A L

Magistrado Ponente:
Yuli Mabel Sanchez Quintero

ACLARACIÓN DE VOTO

En mi calidad de magistrado integrante de la Sala me permito hacer aclaración de voto a la presente sentencia por los motivos que me permito exponer a continuación.

Importa para los efectos decisorios, como el presente, reseñar que no se trata este evento de proceso o decisión sancionatoria alguna, como móvil de la resciliación, por lo que no está en juego el derecho de defensa que se hubiese podido afectar al trabajador- omisión de oportunidad previa al despido-, que no fue concedida al trabajador para manifestarse en contra de esa decisión, lo aquí visto es relacionado con el efecto indemnizatorio efectivamente reconocido por el empleador.(c299 de 1998 y SL2351 DE 2021.)

El magistrado,


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA