



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
MAGISTRADA PONENTE

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	ADRIANA VALQUIDIA COLORADO JIMÉNEZ
DEMANDADA:	TALLER MYD VICTORIA
RADICACIÓN ORIGEN:	76001-31-05-018-2021-00089-01
JUZGADO DE ORIGEN:	DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR INCAPACIDAD O DESPIDO INJUSTO – BONIFICACIÓN VERBAL COMO FACTOR SALARIAL
DECISIÓN	CONFIRMAR

Santiago de Cali, Valle del Cauca, once (11) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Primera de Decisión Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados **FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** y **YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**, como Magistrada Ponente, atendiendo lo establecido en el artículo 13 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 las partes en contra de la sentencia n° 093 de 27 de abril de 2022, emitida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, por lo que dicta la siguiente:

SENTENCIA n°277

I. ANTECEDENTES

Solicitó la demandante, que se declare que entre el señor Héctor Daniel Victoria Muñoz propietario del establecimiento de comercio Taller M&D Victoria y ella existió un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de facturación de caja devengando un salario mínimo legal vigente más una bonificación salarial equivalente a \$142.283, desde el 15 de enero de 2016 hasta el 9 de enero de 2018, fecha en la que fue despedida de manera unilateral y sin justa causa, estando aforada por la estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, pidió ordenar su reintegro al cargo que venía desempeñando, así mismo, pagar los salarios dejados de percibir desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo hasta que la reintegren al trabajo y la indemnización que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

De no proceder el reintegro, solicitó de manera subsidiaria el pago de prestaciones sociales desde el 15 de enero de 2016 hasta el 9 de enero de 2018, con base en el salario que realmente devengó indexado, de igual modo, se le pague la indemnización por despido injusto, las incapacidades médicas y la sanción moratoria que trata el art. 65 del CST.

Como fundamento de sus peticiones indicó que el 15 de enero de 2016, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con el señor Héctor Daniel propietario del establecimiento de comercio Taller M&D Victoria, para desempeñar el cargo de facturación y caja, con un salario mínimo legal vigente más una bonificación no salarial acordada entre las partes de \$142.283, para un total mensual de \$880.000.

Que en el mes de diciembre de cada año el demandado liquidaba a todos los trabajadores y les otorgaba las vacaciones colectivas; y que para la vigencia 2016 le pagaron todas las prestaciones, pero no le cancelaron las cesantías, y para el año 2017, no le otorgaron las prestaciones sociales, ni las cesantías.

Que el señor Daniel le prestó \$500.000, que en nada vinculaba a la empresa y sin autorización le descontó arbitrariamente ese dinero de la liquidación del año 2017; así mismo, le descontaba de su salario la suma de \$50.000 por cadenas de ahorro que hacían los trabajadores.

Que el 9 de enero de 2018, el señor Daniel decidió dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, sin justa causa, sin tener en cuenta que para esa fecha se encontraba incapacitada, esto es, desde el 28 de diciembre de 2017 hasta el 8 de enero de 2018, que fue prorrogada hasta el 13 de enero de 2018, correspondiéndole su reintegro el 15 de enero del mismo año, día en el que se presentó a laborar y el señor Héctor Daniel le informó que no la necesitaba, y que ya tenía otra persona en su lugar.

Que el 16 de enero de 2018, el señor Héctor Daniel le envió una comunicación indicando que no se presentó a trabajar el día de reintegro por vacaciones, viéndose obligado a ubicar a otra persona en su puesto de trabajo, que después de una semana se comunicó con ella para saber lo que sucedía, informándole que se encontraba incapacitada y que no pensaba volver a su puesto de trabajo, por lo cual, le solicitó que hiciera oficial su decisión; situación que no es cierta, porque ella se comunicó con la auxiliar contable Yurani y le remitió las incapacidades con el señor Cristian.

Por lo anterior, acudió al Ministerio de Trabajo y solicitó conciliación por despido sin justa causa, la cual, fue declarada fracasada. (Doc. 01, fls. 3 a 7 y reforma de la demanda 76 a 83)

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El señor Héctor Daniel Victoria Muñoz, propietario del establecimiento de comercio Taller M&D Victoria, se opuso a las pretensiones y manifestó que es cierto que entre la actora y él se pactó un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 15 de enero de 2016 para desempeñar el cargo de facturación de caja, con un salario mínimo mensual más una bonificación no salarial de \$142.283; que no es cierto, el no pago de prestaciones sociales, toda vez que, las mismas fueron pagadas cada año y que las cesantías de 2017 le fueron canceladas en 2 ocasiones porque la actora necesitaba el dinero para casarse; que al finalizar el año de 2017 se le pagó las prestaciones sociales pero se le descontó un prestamos que le hizo, y en febrero de 2018, se le consignó las cesantías.

Que la actora no se presentó a trabajar el 9 de enero de 2018, y que no la ha despedido; que una trabajadora suya se comunicó con la demandante y ésta le indicó que no pensaba volver al trabajo, por lo que, le envió una carta preguntándole la situación y solicitándole que si su decisión era no volver enviara la carta indicándolo.

Que la incapacidad que le otorgaron el 9 de enero de 2018, fue en las horas de la tarde de ese día y no avisó a la empresa de esa situación, es decir que, no se reintegró a laborar y tampoco se presentó el 15 de enero, día en que terminaba su incapacidad.

Por último, propuso las excepciones de mérito denominadas pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, mala fe, inexistencia de despido sin justa causa. (Doc. 01, fls. 41 a 46)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia n° 093 de 27 de abril de 2022, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR NO DEMOSTRADAS las excepciones de mérito propuestas por el señor **HECTOR DANIEL VICTORIA MUÑOZ** propietario del Taller M&D VICTORIA, respecto de las condenas que se impondrán.

SEGUNDO: CONDENAR al señor **HECTOR DANIEL VICTORIA MUÑOZ**, a pagar a la señora **ADRIANA VALQUIDIA COLORADO JIMENEZ**, la siguientes sumas y conceptos:

1. Primas de servicios correspondientes a los años 2016 a 2018, en suma de **\$1.547.732**.
2. Los intereses a las cesantías **\$191.248**, correspondientes entre el 15 de enero de 2016 hasta el 9 de enero de 2018.
3. Las Vacaciones por **\$717.747** causadas entre el 15 de enero de 2016 hasta el 9 de enero de 2018.

TERCERO: CONDENAR al señor **HECTOR DANIEL VICTORIA MUÑOZ**, a pagar a la señora **ADRIANA VALQUIDIA COLORADO JIMENEZ**, la suma de **\$52.082,8** por los dos primeros días de la incapacidad comprendida entre el **28 de diciembre de 2017 a 8 de enero de 2018**.

CUARTO: CONDENAR al señor **HECTOR DANIEL VICTORIA MUÑOZ**, a pagar a la señora **ADRIANA VALQUIDIA COLORADO JIMENEZ**, por concepto de indemnización prevista en el artículo 65 del CST, los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, causados a partir del 9 enero de 2018, sobre las prestaciones sociales.

QUINTO: ABSOLVER al señor **HECTOR DANIEL VICTORIA MUÑOZ**, de las restantes pretensiones incoadas por la señora **ADRIANA VALQUIDIA COLORADO JIMENEZ**.

SEXTO: CONDENAR en costas al señor **HECTOR DANIEL VICTORIA MUÑOZ** como parte vencida en juicio y a favor de **ADRIANA VALQUIDIA COLORADO JIMENEZ**, las cuales se liquidarán en los términos del artículo 365 y 366 del Código General del Proceso, en concordancia con el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016. Se señalan como agencias en derecho la suma de **\$2.474.477**.

Como fundamento de su decisión, indicó que no hubo discusión sobre la relación laboral que existió entre las partes, no obstante, concluyó de las pruebas documentales y testimoniales, que la actora no se encontraba protegida por la estabilidad laboral reforzada, toda vez que, las incapacidades por si solas no activan la presunción de desvinculación discriminatoria laboral, la cual, se da cuando el empleador termina el contrato de trabajo por el estado de salud de su trabajador que influye en el desempeño de las funciones del trabajador, en el presente asunto, la a-quo manifestó que la actora contó con dos incapacidades por una cirugía de Hernia sumando un total de 17 días de incapacidad, sin que se advirtiera con antelación a la cirugía presentara una dificultad en su salud para realizar sus labores o le impidiera el desempeño de ellas en condiciones regulares, por lo que, la pretensión de reintegro no es procedente.

Frente al pago de las prestaciones, señaló que el demandado no probó que haya consignado las cesantías de 2016 a un fondo, tampoco observó el pago de primas, intereses a las cesantías, ni de los días que le correspondía por incapacidades, por lo que, ordenó su pago y el de la indemnización moratoria del art. 65 del CST.

Frente a la indemnización por despido injusto, manifestó que no procede, por cuanto, le corresponde al trabajador probar el despido y una vez acreditado, es al empleador a quien le corresponde establecer que la terminación fue con justa causa.

Sobre este aspecto, después de analizar la prueba testimonial, concluyó que el empleador no tenía intención de terminar la relación laboral con la actora, toda vez que, la única carta que existe es la de fecha 16 de enero de 2018, en la que el

señor Héctor Daniel le pregunta en pocas palabras, que si no quiere regresar a trabajar debe presentar la carta de renuncia.

Dijo que, aunque el empleador puso a otra persona para realizar las funciones de la actora, ello no quiere decir que, la fuera a reemplazar, ya que de los testimonios se extrajo que dicho puesto lo realizaron entre varios trabajadores mientras ella se reincorporaba, situación que se dio porque la función caja y/o facturación es indispensable de la empresa, a lo anterior, sumó que fue el empleador quien envió a uno de sus trabajadores para que recogiera las incapacidades porque no fueron comunicadas por la actora y como quiera que, el Juzgado no tiene certeza de la terminación del contrato de trabajo a instancia del empleador, no es dable asumir que la terminación de la relación laboral fue atribuible a él, por lo que, consideró que no es procedente la pretensión. (Doc. 27, min. 6:50 a 41:36)

APELACIÓN DE SENTENCIA

La parte **demandada**, apeló la sentencia con el argumento que no adeuda rubro alguno a la actora, tanto es así que, en el año 2016 a 2018 se le realizó un pago doble, por lo que, de continuar la condena solicitó le sea deducible este rubro. (Doc. 27, min. 43:00 a 44:44)

La **actora**, apeló la sentencia con el argumento que el demandado sí conocía de la situación de salud que sufría y de sus incapacidades, tanto es así que envió a un trabajador para que recogiera las incapacidades; y le informó a la persona encargada de recursos humanos de su situación de salud.

Así mismo, dijo que la Juez no tuvo en cuenta todos los factores salariales para liquidar las prestaciones sociales que reconoció, toda vez que, adujo que la demandada en su contestación admitió el pago de una bonificación mensual.

Que el empleador realizó descuentos prohibidos, situación que corroboró el demandado en el interrogatorio de parte, cuando indicó que era una práctica recurrente entre los empleados el descontar esos dineros por un ahorro y/o cadena de ahorro, situación que se convirtió en una captación de dineros ilegal.

Que la actora se presentó el 15 de enero de 2018 a trabajar, y el empleador ya había reubicado a otra persona en el puesto de trabajo. (Doc. 27, min. 1:00:00 a 1:19:30)

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Mediante auto n° 320 del 10 de julio de 2023, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos los apoderados de la parte demandante, como se advierte en los archivos 05 del expediente digital, los cuales son considerados en el contexto de este proveído.

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

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo consagrado en el artículo 66A Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el problema jurídico que ocupa la atención de la Sala, gravita en establecer *i)* si existió o no un despido unilateral y sin justa causa por parte del señor Héctor Daniel

propietario del Taller M&D Victoria para con su trabajadora Adriana Valquidia Colorado; de ser positiva la respuesta, se revisará si la trabajadora demandante en ese momento se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

ii) salario; iii) si la demandada realizó descuentos ilegales al salario que devengaba la actora y; iv) si la empleadora pagó las prestaciones sociales de la relación laboral.

Emerge del problema jurídico planteado que no son materia de debate los siguientes supuestos fácticos, **i)** Que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, el que inició el 15 de enero de 2016, para ejercer el cargo de facturación y caja, y culminó el 9 de enero de 2018. (Doc. 01, fls. 3 a 7, hechos 1 y 5 de la demanda); **ii)** que la actora estuvo incapacitada por 12 días desde el 28 de diciembre de 2017 al 8 de enero de 2018, por cirugía de *Hernia Ventral sin Obstrucción ni Gangrena*, y el 9 de enero de 2018, fue incapacitada por otros Estados Postquirúrgicos Especificados, por 5 días desde el 9 al 13 de enero de 2018. (Doc. 01, fls. 16 a 21).

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 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. 1°, 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 (...)”*.

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 impropia; y (iii) la 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 mencionado. 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.

En el caso concreto, la parte actora dijo que el señor Héctor Daniel terminó su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, sin considerar que se encontraba incapacitada.

Al respecto, el demandado aduce que no es cierto que la haya despedido, contrario afirma que, fue ella quien no volvió a su puesto de trabajo.

Sobre estas circunstancias, la Sala al revisar las pruebas documentales y testimoniales, advierte que, en efecto la actora estuvo en estado incapacidad desde el 28 de diciembre de 2017 hasta el 8 de enero de 2018, sin embargo, dicha incapacidad obedeció a una cirugía de origen común denominada *Hernia Ventral sin Obstrucción ni Gangrena*, la cual, no fue anunciada por la trabajadora a su empleador y se realizó en los días de vacaciones colectivas, así mismo, se constató que, los trabajadores del Taller M&D Victoria ingresaron de sus vacaciones la primer semana del mes de enero de 2018, sin conocerse la situación de la actora.

Debido a lo anterior, la auxiliar contable del Taller, Yurani, se comunicó con la actora vía WhatsApp quien le informó su situación, por lo que, el señor Héctor Daniel propietario del Taller envió un

trabajador a la casa de la señora Valquidia para recoger la incapacidad médica.

Ese mismo día, en las horas de la tarde la actora acude a Comfandi por Consulta Externa por dolor en los puntos, razón por la cual, se le ordenó 5 días de incapacidad, esto es, hasta el 13 de enero de 2018.

Ahora bien, la actora aduce que el 15 de enero de 2018, se presentó a laborar y que el señor Héctor Daniel le informó que no necesitaba sus servicios porque ya tenía otra persona en su reemplazo, contrario sensu, el demandado afirmó que la actora no se presentó a trabajar y que es cierto que el cargo que la actora desempeñaba lo estaba realizando otra persona porque dicha labor es indispensable para el normal funcionamiento de la empresa, no obstante, el puesto estaba a la espera de su regreso, situación que no ocurrió.

Al escuchar los testimonios de las señoras Adriana Núñez (contadora del taller) y Yurani Andrea López, (auxiliar contable del taller), se evidenció que, la actora, no avisó sobre las incapacidades médicas y que las mismas fueron obtenidas porque un trabajador de la empresa fue a la casa de ella para recogerlas; la señora Adriana manifestó que no observó que la demandante haya retornado a su puesto de trabajo o por lo menos en los días que ella iba a la empresa (martes y viernes) no la vio, y que todo lo concerniente a las incapacidades médicas y su situación, se enteró fue porque lo escuchó por los trabajadores de la empresa, pero nunca las evidenció, y tampoco que el señor Héctor haya despedido a la actora.

A la par la señora Yurani (auxiliar contable) manifestó que, debido a que la actora no se presentó a trabajar se comunicó con ella,

y así el señor Héctor Daniel se enteró de la incapacidad de la actora, por lo que envió alguien a la casa de ésta, no obstante, nunca observó que la actora retornará a su puesto de trabajo, más exactamente dijo *«regresaron a trabajar la primera o segunda semana de enero de 2018 y Adriana no se presentó a trabajar»*, igualmente, declaró que no sabía si fue despedida.

Ahora, de las pruebas aportadas, se observa una carta de fecha del 16 de enero de 2018, emitida por el señor Héctor Daniel dirigida a la señora Adriana Valquidia:

El 9 de Enero del presente año; día en que nos reintegramos después de las vacaciones del año pasado, espere que todo el personal, se reintegrara a sus labores normales y en especial a usted, por el cargo indispensable que desempeña como cajera de mi empresa.

Como no se presentó en el día indicado inicialmente, me vi en la obligación de ubicar a otra persona en su puesto de trabajo.

Después de una semana que me pude comunicar con usted, le reclame el motivo por la falta de comunicación, a lo cual usted me contestó: que estaba incapacitada.

Buscando entendimiento, solicite el favor de que se le llamara por teléfono y la respuesta que usted me envió fue de que no pensaba regresar a su puesto de trabajo.

Por lo antes expuesto, le solicito el favor de que me haga oficial su decisión por escrito.

Sin más por el momento me despido, deseándole se encuentre bien.

Lo anterior, se puede evidenciar con los pantallazos de whatsapp en donde se observa varias conversaciones entre la señora Yurani y la actora, de la que se extrae que el señor Daniel le solicitó a la auxiliar contable comunicarse con la actora para que le informara que fuera a la empresa hablar con él, no obstante, la demandante le manifestó que *allá no vuelve*.

Así las cosas, tal y como lo advirtió la a-quo no existe prueba contundente del despido por parte del empleador, el cual, sin ser su obligación envió un trabajador a la casa de la actora para indagar sobre su situación y fue allí cuando se enteró de las incapacidades que tenía, por lo que, se vio obligado a ubicar a uno de sus empleados de planta a realizar las actividades de la actora, sin querer decir que, el empleador la haya reemplazado definitivamente, es obvio que, la existencia de un cargo obedece a una necesidad que debe ser ejecutada por una persona como es el caso de la caja o facturación, que quedó acreditado que fueron los trabajadores de la misma empresa quienes se encargaron de la caja mientras la actora regresaba de la incapacidad sin vincular a nadie más mientras regresaba la actora, situación que no se dio.

Así las cosas y ante la falta de prueba de la demandante al respecto, las pretensiones tanto de reintegro por estabilidad laboral reforzada como despido injusto no proceden.

El reintegro porque no se acreditó el despido, lo que observa la Sala es un abandono de puesto, sumado a que, la actora tampoco estaba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por cuanto, la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, establecen que para que se active este fuero debe probarse que el estado de debilidad manifiesta o la situación que afecta el estado de salud del trabajador impide de manera ostensible la prestación del servicio y debido a ello el empleador da por terminado el contrato de trabajo, es decir, se requiere el ingrediente de causa-efecto debido al padecimiento que sufre el trabajador, situación que no se presenta en este asunto, primero, porque no se probó el despido, segundo, porque la actora fue operada por una Hernia, procedimiento que obedeció por una causa ajena al trabajo, es decir, no tiene relación alguna con la

prestación del servicio que ejecutaba la actora, se recuerda que por el hecho de existir una incapacidad no da para que se configure una estabilidad laboral reforzada, razón por la cual, se reitera que la pretensión de reintegro no procede.

Ahora bien, respecto del salario, la parte actora aduce que devengaba el salario mínimo legal vigente más una bonificación de \$142.283, la cual, percibía mensualmente, y dice que debe tomarse como factor salarial.

Al respecto el artículo 128 del CST reza: *«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»*

La actora, para sustentar su dicho aportó una certificación laboral en donde dice que el salario devengado por la demandante es equivalente a un salario mínimo mensual más una bonificación no salarial acordada entre las partes, sin especificarse el rubro, ni el porqué de la misma. (Doc. 01, fls. 15)

Al respecto, la testigo Adriana Muñoz contadora de la empresa, señaló que no existía tal bonificación, que el salario siempre se liquidaba conforme al mínimo legal vigente, y que no sabe la procedencia de la certificación; por su parte la señora Yurani de manera dudosa manifestó, que sí, que la bonificación era acordada por las partes, pero no sabía cuál era el monto, ni se acordaba si a la actora se le pagaba la misma, y que el salario de la actora era el mínimo.

Bajo este contexto, la bonificación que pregona la demandante no es procedente, no se probó su existencia, y la mera certificación no dice nada más que la enunciación de una bonificación no salarial, y la norma es clara, al establecer que se debe probar que este tipo de conceptos deben ser percibidos de manera constante por el trabajador, situación que brilla por su ausencia, es por este motivo, que se confirmará la sentencia sobre este aspecto.

Sobre los descuentos por préstamos y cadenas de ahorro, la señora Adriana declaró que la nómina se liquidaba sin efectuar descuentos de ninguna índole, y la auxiliar contable corroboró que las cadenas de ahorro era una opción que tenían pactado los trabajadores, y que lo que hacían era que el día de pago de nómina entre ellos y por voluntad se descontaban lo pactado por la cadena, pero que era voluntario y todos lo hacían, en cuanto al préstamo de dinero por parte del señor Daniel, manifestó que, éste les hacía el favor de prestarles dinero y que era el trabajador quien autorizaba esos descuentos, pero que la nómina o el salario se pagaba completo.

Del documento a folio 49 del Doc. 01, se observa un cuadro denominado «*DESGLOSE PAGO PRESTACIONES SOCIALES ADRIANA COLORADO*» donde descuentan de las cesantías un préstamo por \$500.000, sin embargo, no tiene firma de quien lo suscribe, ni fecha,

ni nada que identifique su procedencia, por lo que, dicha prueba carece de fuerza probatoria, también reposa una copia denominada «*Sobre de Pago*», suscrito por el demandado sin especificar a qué tipo de liquidación se refiere solo se indica *liquidación 2017*, al parecer es un pago de nómina, pero contrario a las manifestaciones de la parte actora, no se está descontando sumas de dinero, sino se están prestando la suma de \$500.000, y el rubro de la cadena según los dichos de la testigos es un ahorro que tienen los trabajadores para su beneficio.

Así las cosas, el recurso propuesto por la parte activa del proceso no procede.

De otro lado, el demandado aduce que pagó todas las prestaciones sociales durante la vigencia del contrato, al respecto, en el Doc. 01, fls. 50 y 51, se observa, la cancelación de las primas de servicio del año 2017, en ese sentido, se procederá a modificar el literal 2° numeral 1° de la sentencia apelada, toda vez que, la Juez condenó al pago de primas de los años 2016 a 2018 y como se indicó existe prueba de sufragar las primas del año 2017, situación que no ocurre con los demás emolumentos ordenados por la Juez de primera instancia.

Entonces, por primas de servicio del año 2016 y 2018, el señor Héctor Daniel adeuda la suma de \$680.300, y así se dirá en la parte resolutive de este proveído.

Costas en esta instancia a cargo de la parte actora, por no prosperar su recurso, liquidasen en primera instancia, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$500.000. Sin costas para el demandado por salir parcialmente avante su recurso.

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: MODIFICAR el literal 2°, numeral 1° de la sentencia n° 093 de 27 de abril de 2022, emitida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de CONDENAR al señor HECTOR DANIEL VICTORIA JIMENEZ a pagar a la señora ADRIANA VALQUIDIA COLORADO JIMENEZ, la suma de \$680.300 por prima de servicios del 15 de enero al 31 de diciembre de 2016 y del 1 al 9 de enero de 2018, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Costas en esta instancia, a cargo de la señora Adriana Valquidia Colorado Jiménez, tásense en primera instancia, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$500.000.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Actos Judiciales

Cali-Valle

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
uso judicial



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA

Call-Vote

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
ACLARACIÓN Y SALVAMENTO PARCIAL.

ACLARACIÓN Y SALVAMENTO PARCIAL

Respecto de la indemnización por despido injusto me permito significar que a pesar de indicarse en la demanda y su reforma que el despido ocurrió el 9 de enero, lo que se corrobora procesalmente con la reforma del escrito inicial, ahora, en la apelación se sostiene haberse presentado a trabajar el 15 de enero, conociendo el empleador de las incapacidades médicas, lo que hace inconsistente la pretensión del despido injusto del día 9 de enero.

De otro lado, importa destacar que en el hecho segundo de la demanda se afirma la existencia de una bonificación no salarial de carácter mensual, suceso aceptado plenamente en la contestación de la demanda (f.42), por lo que la habitualidad y dimensión echada de menos, surge evidente, con lo cual, ese acuerdo privado contra legem pierde sustancia, y por el contrario, con esa constante de mensualidad le confiere la nota salarial controvertida, de ahí que a mi óptica proceda el derecho reliquidatorio salarial, base de las otras pretensiones condenadas.

El magistrado,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA