

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Anily Teresa Álvarez Guzmán
DEMANDADOS	Tour Vacation Hoteles Azul S.A.S.
PROCEDENCIA	Juzgado 13 Laboral del Circuito de Medellín
RADICADO	05001 3105 013 2020 00238 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 266 de 2022
TEMAS Y SUBTEMAS	Indemnización por despido injusto – pandemia no es justa causa – condenas ultra y extra petita
DECISIÓN	Confirma sentencia

Hoy, **siete (07) de diciembre de dos mil veintidós (2022)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados Martha Teresa Flórez Samudio, Orlando Antonio Gallo Isaza, y como ponente Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por la apoderada de **Tour Vacation Hoteles Azul S.A.S.**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario que fue promovido en su contra por **Anily Teresa Álvarez Guzmán**. Radicado único nacional 05001 3105 **013 2020 00238** 01.

La Magistrada ponente en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 037**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación.

Antecedentes

Para lo que interesa, teniendo de presente que no fue objeto de recurso de alzada la modalidad contractual bajo la cual fue vinculada la actora, la declaratoria de legalidad de la suspensión del contrato de trabajo por Covid 19, así como la improcedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., se tiene que la demandante convocó a juicio a la accionada pretendiendo se declare que el contrato de trabajo finalizó de manera unilateral, en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido injusto, así como que se establezca que, *recibía salario variable mensual como remuneración a sus servicios en su cargo de "directora comercial", consistente en un salario y comisión básica mensual más las comisiones mensuales por ventas que cada mes reportaba*, teniéndose que la demandada no liquidó debidamente *la totalidad de los salarios y prestaciones sociales a la fecha de terminación unilateral del contrato*, por tal, se debe pagar el valor total correspondiente a los salarios y prestaciones sociales debidas, teniendo en cuenta el salario variable de accionante, y hasta la fecha de terminación del contrato.

En sustento de ello y de manera sucinta, manifestó que, suscribió contrato con la demandada el 10 de agosto de 2016, pactándose como remuneración *"una suma fija mensual más otra variable, así: i) Un salario base mensual equivalente a un salario mínimo mensual vigente, ii) Una Comisión base mensual equivalente a: \$400.000 pesos mensuales, iii) Suma variable de comisiones por desempeño en ventas, según "Tabla de comisiones por venta"*. Afirma que el 19 de marzo de 2020, se le suspendió unilateralmente el contrato de trabajo, decisión que se reiteró el 01 de mayo de la misma anualidad *"hasta nueva instrucción al respecto"*; que el 17 de junio de 2020, se le remitió mediante correo electrónico, propuesta de transacción, la cual, fue rechazada, razón por la cual el 27 de julio de 2020, le notifican carta de terminación del contrato de trabajo, argumentándose *"nadie está obligado a lo imposible (...) la pandemia del COVID-19 (...) constituyen para la empresa una fuerza mayor (...) que*

impide la operación de la compañía en el territorio nacional, y conforme a la sentencia No. 5122 del 18 de febrero de 1976 de la Corte Suprema de Justicia Sala laboral, nos lleva forzosamente a tener que finalizar el contrato laboral con justa causa a partir de la fecha enunciada”; que no estuvo de acuerdo con la liquidación del contrato de trabajo, por lo que no suscribió la constancia enviada, consignándosele con posterioridad la suma de \$3.824.066,00; que no percibió salario durante la suspensión del contrato y a la culminación del mismo, adeudándose estos, y prestaciones sociales finales, efectuando cuadro de pagos realizados entre diciembre de 2018 y marzo de 2020.

En auto del **15 de octubre de 2020 se admitió la acción**, debidamente notificada la demandada allegó contestación oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, al haberse acordado *“una remuneración consistente en un salario básico equivalente al mínimo legal mensual vigente, junto con una remuneración variable que dependía para su causación y pago del cumplimiento de las condiciones convenidas por las partes en el contrato de trabajo.”* adicional a que *“todo beneficio o auxilio ocasional o permanente que recibiera no era constitutivo de salario para ningún efecto, de conformidad con lo previsto en el art. 15 de la ley 50 de 1990, ni remuneraba el servicio para el que fue contratada, entre los que se encuentran el auxilio de movilización”*, habiéndosele cancelado el salario fijo y variable convenido, a más que se le pagaron las prestaciones sociales durante la vigencia del contrato de trabajo y a su finalización, tomando la suma fija y variable causada. Resistió la petición de indemnización por despido injusto, indicando que, *“la terminación ocurrió de manera unilateral, pero con justa causa”*. Frente a los supuestos de hecho, admite que el contrato empezó el 10 de agosto de 2016, que la actora rechazó la propuesta de terminación por transacción, y que se le realizó una consignación de \$3.824.066,00, con relación a los restantes manifestó que no son ciertos, dado que, la remuneración convenida fue del salario mínimo legal mensual vigente, y una suma variable a determinar de acuerdo con la tabla de comisiones del anexo 1 del contrato, cancelándosele todo emolumento.

Afirma que la finalización de la relación se dio de manera unilateral pero con justa causa. Por último, propuso las excepciones de mérito que denominó: falta de causa, inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia de las obligaciones indemnizatorias, fuerza mayor, caso fortuito, cobro de lo no debido, compensación, pago, buena fe, y prescripción.

La primera instancia culminó con **sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín**, en la que condenó a Tour Vacation Hoteles Azul S.A.S., a cancelar en favor de la actora:

- \$4.079.820 por indemnización por despido injusto
- \$64.433 por reajuste de cesantías del año 2020
- \$243.422 por reajuste de primas de servicios del segundo semestre de 2019
- \$2.372.897 por reajuste de vacaciones del año 2019
- Indexación de las condenas según la fórmula y directrices expuestas en la motivación.

Declaró probada parcialmente la excepción de compensación en relación con la suma de \$1.797.601, por mayores valores pagados por prestaciones sociales y vacaciones, en consecuencia, autorizó a la demandada a descontar dicha suma de las condenas. Absolvió de las restantes pretensiones, declaró improbadas las excepciones, e impuso costas en contra de la vencida.

Como fundamento, y en lo que es objeto de atención por parte de la Sala, indicó que los motivos que fueron invocados para la terminación unilateral con justa causa, se enmarcaron en las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional por la contingencia de la pandemia y la imposibilidad ejercer la actividad económica ante la reducción considerable de los ingresos de la compañía –fuerza mayor-, supuestos que no constituyen justas causas

legales conforme a lo establecido en el artículo 62 del C.S.T., así como una causa legal de finalización de acuerdo con el artículo 61, sin que se advierta la existencia de doctrina y jurisprudencia que avale tal situación.

Adujo que, las comisiones, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula del otrosí número 1, del 1 de febrero de 2018, tenían la finalidad de remunerar el servicio de la demandante, por tal, al ser un factor salarial, las mismas deben incluirse en la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones, por lo que al haberse solicitado en el acápite de pretensiones la revisión de las sumas que se cancelaron, y al hallarse, atendiendo la prueba arrojada al proceso, unas diferencias en lo pagado en 2019 y 2020, ordenó su cancelación, tal y como quedó consignado.

Inconforme con la decisión **la parte demandada interpuso recurso de apelación**, manifestando que no es procedente emitir condena por indemnización por despido injusto, al encontrarse amparada la empresa en una fuerza mayor o caso fortuito para dar por finalizado el contrato de trabajo, tal y como lo consideró la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia 5122 del 18 de febrero de 1976, habiéndose probado en el transcurso del proceso la causal, esto es, la irresistibilidad e imprevisibilidad que generó la pandemia en el sector hotelero y turístico, viéndose obligados a realizar trámites de negociación, reorganización, y cierre, adicional a que se acreditó la afectación económica, y la imposibilidad de seguir desarrollando el objeto social.

Afirma que no es procedente la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones ordenadas, al darse una extralimitación de las funciones de la juzgadora, en tanto, si bien se mostró inconformidad con relación a la liquidación de estos conceptos, incluyéndose comisiones, las cuales tienen el carácter salarial, y que no se habían reconocido, la función de la juez se

limitaba a su declaratoria, mas no a la revisión de las liquidaciones, al estar por fuera de lo pedido, y con ello vulnerarse el derecho de defensa y contradicción, tal y como se ha considerado por la jurisprudencia de la Corte Suprema Sala de Casación laboral. Resalta que las suplicas generales y abstractas, lesionan los derechos de los demandados, al ponerlos en una imposibilidad jurídica de asumir una posición congruente frente a lo que se implora, supuesto que se dio para el caso, al no haber tenido la oportunidad de debatir, y aportar la liquidación respectiva o hacer los cálculos necesarios a fin de explicar en qué consistía la diferencia.

De la oportunidad para presentar **alegatos** hizo uso la demandada, indicando que se debe revocar la sentencia en cuanto condenó al pago de indemnización por despido injusto, para ello esgrime que se debe tener en cuenta la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, del 18 de febrero de 1976, radicado 5122, la cual establece que la fuerza mayor es una causal para dar por terminado el contrato con justa causa, lo que se advirtió y quedó probado en el caso con los medios de convicción testimoniales y documentales.

Con relación a la reliquidación o reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones, indicó que esto no fue solicitado en la demanda, adicional a que los salarios que se incluyeron no tenían el carácter de salario, y que no era posible reconocerlos haciendo uso de la facultad ultra y extrapetita, en tanto, la misma requiere que los hechos se hayan discutido en el proceso y, estén debidamente acreditados, lo cual no se dio para el caso, al no haber sido debatido ni probado, lo que acarrea una violación de derechos fundamentales al debido proceso y defensa.

Finalmente solicita que, en caso de confirmarse la sentencia, se revisen todas y cada una de las operaciones aritméticas efectuadas por el despacho.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

La Sala centrará su estudio en los puntos que fueron objeto de recurso de alzada al tenor de la directriz que para estos efectos traza el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, en concordancia con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, no a aquellos contenidos en los alegatos de conclusión, pues, no le es dable a las parte pretender que los argumentos planteados en tal etapa, subsanen de alguna manera cualquier posible deficiencia existente al momento de interponer y sustentar el recurso vertical, en tanto, el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS limita el pronunciamiento de segundo grado a los temas planteados en la apelación (SL4397-2015 y SL9518-2015), adicional a que los alegatos de conclusión se convierten en la oportunidad para que los apoderados planteen la teoría del caso desde la óptica de quien los presenta, de acuerdo al debate probatorio, trámite procesal y a los puntos objeto de inconformidad planteados en el recurso, sin que se puedan ampliar o adicionar aspectos no manifestados en forma oportuna. Sobre el particular la Sección Primera del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, en providencia del 09 de febrero de 2017, proceso con radicación, 66001-23-33-000-2016-00080-01, explicó:

... la Sala encuentra necesario precisar que los argumentos esgrimidos por la parte demandada en los alegatos de conclusión constituyen verdaderos reparos contra la sentencia impugnada que no pueden ser tenidos en cuenta por las siguientes razones: (i) Los alegatos de conclusión constituyen la oportunidad procesal otorgada a las partes para que, si

*a bien lo tienen, manifiesten sus impresiones respecto de lo ocurrido en el trasegar de la instancia correspondiente. En ese sentido, es la oportunidad para expresarle al juez cuál debe ser, en su sentir, la conclusión a la que se debe llegar luego de analizar los fundamentos de hecho, de derecho, y el acervo probatorio, **sin que sea posible a esas alturas del proceso traer nuevos cargos** o solicitar nuevas pruebas. (ii) **Si se abre la posibilidad de que las partes usen los alegatos de conclusión para adicionar los cargos de la demanda o los fundamentos de la apelación, se vería comprometido el debido proceso como quiera que la otra parte o incluso los terceros vinculados al proceso no tendrían oportunidad de oponerse a esos nuevos argumentos.** No puede perderse de vista que el proceso está diseñado de tal manera que cada etapa obedece a una estructura lógica tendiente a garantizar los derechos de las partes y a permitirle al juez que adopte una decisión de fondo. Así, los nuevos argumentos introducidos por el demandado en los alegatos de conclusión relativos a que la sentencia impugnada no tuvo en cuenta su conducta escapan al estudio de esta instancia como quiera que no fueran planteados en el recurso de apelación.*

De acuerdo con ello, y atendiendo los planteamientos de la recurrente, **el problema jurídico**, se circunscribe a establecer la legalidad de la terminación de la relación laboral, así como si la decisión de la juez en cuanto a ordenar la reliquidación de conceptos prestacionales y vacacionales, se encuentra ajustada a derecho, o si, por el contrario, se presentó una extralimitación.

Frente a la finalización de la relación laboral, se tiene que en misiva del 27 de julio de 2020, se le anunció a la actora bajo las siguientes razones:

*"La empresa Tour Vacation Hoteles Azul S.A.S. tiene como objeto social y, por ende, actividad principal, la prestación de servicios de alojamiento, los cuales se han visto afectados por la grave crisis que tanto en Colombia como en el mundo, ha generado la pandemia del COVID - 19 y las restricciones implementadas por el Gobierno Nacional y las autoridades territoriales.
ACTIVIDADES QUE HA REALIZADO LA EMPRESA TENDIENTES A PRESERVAR EL EMPLEO HASTA DONDE LE HA SIDO POSIBLE.*

Mediante el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020 "Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del estado de emergencia económica, social y ecológica", se autorizó el retiro parcial de cesantías de los trabajadores con contrato laboral vigente, que hayan tenido una reducción de su ingreso mensual.

De acuerdo al Art 62 del C.S.T. y con el propósito de brindar alternativas a los trabajadores suspendidos de poder retomar su vida laboral en sectores

económicos que ya estuviesen reactivándose, la empresa inició conversaciones directas con ellos, para buscar de forma consensuada la aceptación de un plan de retiro voluntario, el cual implicaba el pago de su liquidación, bonos de alimentación, seguro exequial, seguro médico y bonos de viaje, consiguiendo de esa forma la aceptación de un buen número de ellos.

En desarrollo de lo contemplado en el Decreto 770 del 03 de junio de 2020, la empresa habilitó formularios virtuales para que los trabajadores eligieran entre cuatro (4) alternativas posibles, la forma de pago de su prima de servicios correspondiente al primer semestre del año 2020, consiguiendo una alta aceptación de los trabajadores que eran conscientes de la difícil situación, para que su prima fuese pagado en cuotas y con un plazo máximo hasta el 20 de diciembre de 2020.

Con observancia de las circulares 021, 022 y las demás emitidas por el Ministerio de Trabajo, la empresa adoptó para los trabajadores administrativos que debían seguir ejecutando sus actividades, la figura de trabajo en casa, anticipó vacaciones a muchos funcionarios de la operación hotelera, y para la conservación y mantenimiento de los hoteles que estarían cerrados, habilitó jornadas flexibles de trabajo presencial.

Desde el área de Recursos Humanos de la compañía, se han entregado certificaciones a más de quinientos (500) trabajadores que lo han solicitado para que puedan acceder al retiro parcial de sus cesantías ante los fondos, en virtud del artículo 3 del decreto 488 del 27 de marzo de 2020.

En la búsqueda incesante de alternativas para acceder a financiación para obtener recursos de capital de trabajo, la empresa presentó solicitudes de créditos de capital a entidades financieras, así como a las líneas especiales creadas por el Gobierno Nacional a través de Bancoldex y el Fondo Nacional de Garantías, por pertenecer a uno de los sectores más afectados, pero todos fueron negados.

En ese orden de ideas, la pandemia del COVID-19 y las disposiciones contenidas en los Decretos emitidos por el Gobierno Nacional No. 457, 531, 593, 636, 749, 878 y 990 de 2020 constituyen para la empresa Tour Vacation Hoteles Azul S.A.S. una fuerza mayor en términos del artículo 64 del Código Civil, que impide la operación de la compañía en el territorio nacional, y conforme a la sentencia No. 5122 del 18 de febrero de 1976 de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, nos lleva forzosamente a tener que finalizar el contrato laboral con justa causa a partir de la fecha enunciada.”Negrillas intencionales.

Pues bien, establecido se tiene que el artículo 61 del C.S.T., contempla la forma de terminación del contrato de trabajo, y el 62, de manera taxativa, las justas causas para ello, sin que del texto de dichas normas se pueda inferir que la fuerza mayor o caso fortuito, invocada para el caso con ocasión de la pandemia, da lugar al finiquito de la relación laboral y, por

tal, se tenga como justa causa, pues, a lo sumo podría encuadrarse en las hipótesis previstas en el artículo 51 del C.S.T., para la suspensión del contrato, tal y como legalmente lo determinó la juez de instancia, pero no tenerse, se itera, como una justa causa para dar por terminada la relación, adicional a que tampoco se invocó o se alegó lo dispuesto el literal f) del artículo 61, esto es, que se da por concluido *"Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días"*, por tal, razón le asistió a la a quo en condenar a la indemnización por despido injusto, y si bien no se desconoce el contenido de la sentencia invocada por la apoderada recurrente para fundamentar la decisión y solicitar la absolución, también lo es que no se conoce ninguna otra decisión del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria que determine que la fuerza mayor o caso fortuito es una causal de finalización por justa causa, por el contrario en sentencia radicado 37823 del 14 de noviembre de 2012, la alta Corporación cita la providencia 18660 del 19 de septiembre de 2002, en la cual se indicó:

"Ha adoctrinado la jurisprudencia desde antaño que las causales que permiten a un empleador terminar un contrato laboral tanto en el sector particular como en el oficial tienen un carácter taxativo, ello implica que por fuera de las enlistadas expresamente por el legislador en cada caso, no puede agregarse ninguna otra, ni siquiera por avenimiento de las partes.

De acuerdo con lo enunciado se confirmará la sentencia de instancia en este apartado.

En lo tocante a la inconformidad relacionada con el reajuste de prestaciones sociales y vacaciones ordenadas por la juez de primer grado, baste decir que en la demanda se solicitaron las siguientes pretensiones:

QUINTA: se declare que AHILY TERESA ÁLVAREZ GUZMÁN recibía salario variable mensual como remuneración a sus servicios en su cargo de "directora comercial", consistente en un salario y comisión básica mensual más las comisiones

mensuales por ventas que cada mes reportaba AHILY TERESA ÁLVAREZ GUZMÁN, y por las cuales recibía una suma variable cada mes como salario, así como los reportes de pago por "auxilio de transporte" o "expensas", que en realidad también constituían salario, en los términos de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, por ser una remuneración y contraprestación directa a la prestación del servicio personal por parte del accionante.

SEXTA: Que, como consecuencia de la anterior declaración, se declare que TOUR VACATION HOTELES AZUL S.A.S. no liquidó debidamente a AHILY TERESA ÁLVAREZ GUZMÁN la totalidad de los salarios y prestaciones sociales a la fecha de terminación unilateral del Contrato de trabajo.

SEPTIMA: Como consecuencia de la anterior declaración se ordene a TOUR VACATION HOTELES AZUL S.A.S. liquidar y pagar el valor total correspondiente a los salarios y prestaciones sociales debidas, teniendo en cuenta el salario variable del accionante, y hasta la fecha de terminación del Contrato.

Y en los supuestos de hecho se dijo:

A la fecha de presentación de la demanda, TOUR VACATION HOTELES AZUL S.A.S. no ha pagado a AHILY TERESA ÁLVAREZ GUZMÁN la totalidad de los salarios y prestaciones sociales debidamente causados a la fecha de terminación unilateral de Contrato de trabajo.

Luego, no es posible aducir una vulneración al derecho de defensa y contradicción, en tanto, de manera expresa se solicitó la revisión de la liquidación bajo la consideración de no haberse realizado la misma adecuadamente, por lo que la pasiva debió, si consideraba que ello no era así, aportar los medios de convicción que tenía en su poder para contrarrestar lo pedido, supuesto que brilla por su ausencia, adicional a que en el recurso de apelación tampoco se soporta el argumento tendiente a su no revisión, más allá de la extralimitación de la juez de instancia, la cual, no se da bajo este supuesto, por lo que se expuso, y si en gracia de discusión, se considerara que la revisión de la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones, no fue expresamente pedida, de modo alguno la decisión va en contravía con lo establecido en el ordenamiento legal o lo desborda, por el contrario, se enmarca dentro de lo dispuesto el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que establece:

El juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que estas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.

Precepto frente al que la Corte Constitucional en sentencia C 662 de 1998, precisó:

Finalmente, en relación con el cargo formulado por el demandante acerca del reconocimiento de la facultad del juez laboral para emitir un fallo extra o ultra petita, con carácter facultativo y discrecional y no obligatorio, a través de la expresión "podrá", contenida en el acusado artículo 50 del Código de Procedimiento Laboral, la Sala observa que dicha potestad así establecida no contradice el ordenamiento superior vigente; por el contrario, desarrolla la Constitución en cuanto refleja la independencia de las decisiones de la justicia (C.P., art. 228) y el principio según el cual los jueces, en sus providencias "sólo están sometidos al imperio de la ley" (C.P., art. 230).

De esta forma, la mencionada atribución definida en la forma de criterio optativo por parte de la autoridad judicial, resulta de la facultad constitucional que tiene el legislador para regular el ejercicio de la función pública de administrar justicia, lo cual comprende las potestades de los jueces dentro de los respectivos juicios, de conformidad con la vigencia del mencionado principio de la autonomía e independencia de dichos funcionarios para la definición de los procesos de su competencia, la interpretación normativa adecuada, la valoración de la situación fáctica y probatoria del caso específico y la adopción de la decisión final con sometimiento al imperio de la ley (C.P. arts. 89, 150-23 y 230), lo que autoriza al juez a ejercer la potestad de fallar en forma extra o ultra petita, en forma debidamente sustentada.

Así pues, la norma acusada hace vigente el fin esencial del Estado tendiente a garantizar la efectividad de los principios y derechos consagrados constitucional y legalmente a las personas (C.P., art. 2), como sería el de la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales (C.P., art. 53), así como los derechos que de ahí se derivan, con garantía al acceso a la administración de justicia (C.P., art. 229), bajo una perspectiva de decisión judicial que a todas luces está en consonancia con la normativa constitucional vigente.

Por las razones expuestas, dentro de la potestad integradora de esta Corte para revisar la totalidad de la preceptiva legal demandada, conforme a la jurisprudencia de la Corporación, la Sala estima que la misma no contradice el ordenamiento superior, salvo

en la expresión "de primera instancia", como así se declarará en la parte resolutive del presente fallo. En consecuencia, los jueces laborales de única instancia en adelante están facultados para emitir fallos con alcances extra o ultra petita, potestad que se ejerce en forma discrecional, con sujeción a las condiciones exigidas, esto es, que los hechos en que se sustenta el fallo con esos alcances se hayan debatido dentro del proceso con la plenitud de las formas legales y que los mismos estén debidamente probados.
Negras fuera del texto

Indicando la parte resolutive:

*Segundo.- Declárase **EXEQUIBLE** el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo (Decreto 2158 de 1.948), salvo la expresión "de primera instancia", la cual se declara **INEXEQUIBLE**.*

Y la Sala de Casación Laboral en el Auto AL3480-2021, ilustra:

"Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que dicho principio tiene algunas excepciones como son: (i) los hechos sobrevinientes, es decir, aquellos ocurridos con posterioridad al escrito inicial y que tienen la capacidad de afectar aspectos relacionados con los hechos y pretensiones allí planteados, lo cuales deberá tener en cuenta el juez al momento de proferir la sentencia, siempre que aparezcan probados y que hayan sido alegados por la parte interesada, como por ejemplo, la liquidación de la empresa -caso en el cual el operador jurídico deberá abordar otras soluciones jurídicas en orden a esa nueva realidad- y (ii) la posibilidad del juzgador en materia laboral, de decidir por fuera de lo pedido (extra petita) o más allá de lo suplicado (ultra petita)."

Así, la facultad **extra petita** –por fuera de lo pedido– requiere rigurosamente que los hechos que originan la decisión: (i) hayan sido discutidos en el proceso, y (ii) que estén debidamente acreditados, a fin de no quebrantar frontalmente los derechos constitucionales al debido proceso con violación de los derechos de defensa y contradicción de la llamada a juicio, y la **ultra petita** –más allá de lo solicitado– exige que la súplica impetrada en el escrito inicial, (i) sea inferior a la estatuida en la norma laboral, y (ii) que no emerja del juicio que el mayor valor hubiese sido cancelado al trabajador acreedor.

De conformidad con lo dicho, **al radicar dichas posibilidades solo en el juez de única y de primera instancia, pues el de segunda solo lo pueda hacer, cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador**, siempre y cuando (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados, se puede concluir que la a quo no desbordó dichas facultades, en tanto, las comisiones y la no liquidación correcta de las prestaciones sociales fueron punto debatido dentro del plenario y conocido por Tour Vacation desde la notificación del auto admisorio de la demanda, al haberse enunciado en los hechos y pretensiones, adicional a que la liquidación correcta de los rubros devengados son una consecuencia de la relación laboral, pues no resulta lógico, ni legal trabajar sin recibir la remuneración que realmente corresponde, dado que, todo contrato laboral implica el pago de las acreencias señaladas en la normatividad colombiana, en consecuencia, **se confirma la sentencia en cuanto dispuso el reajuste de prestaciones sociales y vacaciones**, sin que sea dable analizar las liquidaciones realizadas, en tanto, no fueron objeto de recurso de apelación, y como se indicó los alegatos no pueden suplir dicha etapa procesal.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente y en favor de la demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.000.000,00.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario promovido por **Anily Teresa Álvarez Guzmán**, en contra de **Tour Vacation Hoteles Azul S.A.S.**

Costas a cargo de la demandada y en favor de la señora Teresa Álvarez, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.000.000,00.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)


LUZ AMPARO GÓMEZ ABISTIZABAL
Magistrada


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado