

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA

SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Nelson Zapata Buitrago
DEMANDADA	Metro Cali S.A. y otra
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali - Sala Cuarta de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Quince Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	760013105 015 2020 00051 01
ASUNTO	Declara nulidad de todo lo actuado por indebida notificación ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación del art. 48 del CPTSS y del 132 del CGP, decide solicitud de nulidad presentada por el Ministerio Público en el proceso promovido por Nelson Zapata Buitrago contra Metro Cali S.A. y otra.

ANTECEDENTES

Nelson Zapata Buitrago demandó a Metro Cali S.A. y Unimetro S.A. pretendiendo que se declara que tiene un contrato de trabajo con esta última desde 24 de agosto de 2011 hasta la actualidad. Consecuencialmente, depreca pago de cesantías correspondientes al periodo 2016, y 2017, junto con indemnización moratoria, considerando a Metrocali S.A. responsable solidario en su pago².

La demanda fue admitida el 01 julio de 2020 por el Juzgado Quince Laboral del Cto. de Cali, ordenándose notificar a las partes³. La demanda fue reformada y su reforma admitida el 05 de octubre de 2021⁴.

El 22 de junio de 2022, el Juzgado Quince Laboral del Cto. de Cali, profirió sentencia condenando a Unimetro S.A. Decisión que fue recurrida por ambas partes. En esa misma audiencia se concedió el recurso de apelación y se ordenó la remisión del expediente al superior⁵.

El expediente fue remitido a esta sala de decisión laboral el 01 de febrero de 2023, en cumplimiento de la medida de descongestión que actualmente se adelanta⁶, encontrándose que el juzgado primigenio no notificó al Ministerio Público, a pesar de que Metrocali S.A. es una entidad comercial del Estado de nivel municipal con una participación mayoritaria del 50% del capital estatal. En ese sentido, el 31 de agosto de 2023 se profirió auto con el cual se puso en conocimiento de la entidad a través de la Procuraduría Judicial para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social de la causal

¹ No 459.

² 01ExpedienteDigital fl 05 -02ReformaDemanda.pdf

³ 01ExpedienteDigital fls 81-82

⁴ 05AutoTieneContestadaVincula.pdf

⁵ 20ActaSentencia129 f

⁶ 22 I-380-2023 RAD 2020-00051-01 DRA CORENA

de nulidad establecida en el numeral 8 del art. 133 del CGP⁷. El auto en mención fue notificado el 01 de septiembre de 2023⁸.

El 27 de septiembre de 2023, Angela María Celis Llanos actuando en calidad de Procuradora 28 Judicial II para Asuntos del Trabajo y Seguridad Social, radicó memorial a través del cual solicita se declare la nulidad de todo lo actuado por indebida notificación⁹.

CONSIDERACIONES

Los arts. 24, 33 y 48 del Decreto 262 del 2000, establecen los lineamientos de intervención del Ministerio Público en los procesos que se adelanten ante la jurisdicción ordinaria en material laboral y de seguridad social.

En lo pertinente, el art. 16 del CPTSS consagra *"El Ministerio Público podrá intervenir en los procesos laborales de conformidad con lo señalado en la ley"* y el art. 74 de la misma norma establece *"admitida la demanda, el juez ordenará que se dé traslado de ella al demandado o demandados para que la contesten y al Agente del Ministerio Público si fuere el caso, por un término común de diez (10) días, traslado que se hará entregando copia del libelo a los demandados"*.

En ese orden de ideas, el CPTSS no establece de manera expresa las causales configurativas de nulidad en el trámite de procesos adelantados ante la especialidad laboral. Sin embargo, en aplicación del art. 145 del mismo, por analogía se suple el vacío normativo con las normas del CGP. En ese sentido, el numeral 8° del art. 133 del CGP consagra:

*"CAUSALES DE NULIDAD. El proceso es nulo, en todo o en parte, solamente en los siguientes casos:
(...)*

8. Cuando no se practica en legal forma la notificación del auto admisorio de la demanda a personas determinadas, o el emplazamiento de las demás personas, aunque sean indeterminadas, que deban ser citadas como partes, o de aquellas que deban suceder en el proceso a cualquiera de las partes, cuando la ley así lo ordena, o no se cita en debida forma al Ministerio Público o a cualquier otra persona o entidad que de acuerdo con la ley debió ser citado. (...)"

Asimismo, el art 137 del CGP dispone:

"En cualquier estado del proceso el juez ordenará poner en conocimiento de la parte afectada las nulidades que no hayan sido saneadas. Cuando se originen en las causales 4 y 8 del artículo 133 el auto se le notificará al afectado de conformidad con las reglas generales previstas en los artículos 291 y 292. Si dentro de los tres (3) días siguientes al de la notificación dicha parte no alega la nulidad, esta quedará saneada y el proceso continuará su curso; en caso contrario el juez la declarará".

Caso concreto

Advierte la Sala que siendo Metrocali S.A. una entidad comercial del Estado del nivel municipal con una participación mayoritaria del 50% del capital estatal, teniendo tratamiento de entidad pública a nivel municipal y no privada, en estos asuntos en

⁷ 23 Estado130del01Septiembre2023 -24OficioPoneConocimientoNulidad2020-00051

⁸ 005PoneConocimientoNulidad2020-00024.pdf

⁹ 25EmailAllegaMemorial-26Memorial - SOLICITUD NULIDAD SALA LABORAL TRIBUNAL DE BUGA PROCESO RAD 2020 00051 01 M.P. DRA MARIA GIMENA CORENA

que es demandada, la intervención del Ministerio Público resulta obligatoria, por lo que, al no ser vinculado en el presente proceso, se ha incurrido en nulidad en los términos del numeral 8° del art. 133 del CGP.

Habiéndose deprecado su declaración y por tanto no haberse saneado con el silencio del interesado, no queda camino diferente a su declaratoria, esto desde el auto admisorio de la demanda, cuando debió ordenarse la notificación del mismo al Ministerio Público.

La prueba recibida en el proceso conservará su validez.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR la nulidad de lo actuado a partir del auto del 05 de octubre de 2021, mediante el cual se admitió la reforma a la demanda.

La prueba recibida en el proceso conservará su validez.

SEGUNDO: DEVOLVER las presentes diligencias al juzgado de instancia para los fines pertinentes.

TERCERO: NOTIFICAR este auto a las partes.

Devuélvase el expediente a la Secretaría de la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, para su notificación.

Las Magistradas,



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHÍTA ÁLZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(en ausencia justificada)

Firmado Por:

Maria Gimena Corena Fonnegra
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **8c7a625d325ccd5824be0b02b59dac1e3d19c693bcd3c93c7854893406e2ec5f**

Documento generado en 29/09/2023 01:34:44 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Juan Carlos Arosemena
DEMANDADA	Goodyear de Colombia S.A
TRIBUNAL DE ORIGEN	Sala Cuarta de Decisión Laboral- Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Doce Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	760013105 012 2018 00641 01
TEMAS	Transacción – Estabilidad laboral reforzada- Despido sin justa causa-
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Juan Carlos Arosemena contra Goodyear de Colombia S.A

ANTECEDENTES

Juan Carlos Arosemena demanda a Goodyear de Colombia S.A. con el fin de que se declare: **i)** que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de marzo de 1994 hasta el 14 de noviembre de 2017, aunque vínculo se presentó durante más de cuatro (4) años a través de empresas de servicio temporales; **ii)** la nulidad del acta de transacción de fecha del 14 de noviembre de 2017, por estar viciada de falta de voluntad, por vulnerar el derecho a la salud y estabilidad laboral reforzada, siendo necesario el permiso del Ministerio de Trabajo para realizar la misma; **iii)** la existencia de un despido unilateral e indirecto, por causa y con ocasión del estado de salud en el que se encontraba; **iv)** que el salario promedio mensual para todos los efectos legales fue de \$19.461.528. Consecuencialmente deprecia se condene al pago de: **v)** reliquidación de derechos laborales teniendo en cuenta el salario antes

¹ -158 Control estadístico por secretaría.

mencionado; **vi)** indemnización por haber terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, siendo aplicable la normativa establecida en la convención colectiva de trabajo con registro N°201600008; **vii)** indemnización de la Ley 361 de 1997; **viii)** descuento efectuado en la liquidación final por concepto de anticipo, el cual no se encontraba autorizado; **ix)** daños a la vida en relación, morales, psicológicos y demás aspectos por la terminación unilateral del contrato de trabajo; **x)** gastos médicos y quirúrgicos que se causaron desde la fecha del despido; **xi)** aportes a seguridad social integral desde el 15 de noviembre de 2017; **xii)** derechos laborales desde la fecha del despido hasta el momento de proferir la sentencia; **xiii)** incapacidades según los establecido por la convención colectiva por 45 días; **xiv)** comisiones e incentivos que estaban por causarse al momento del despido y que no fueron reconocidos; **xv)** indemnización moratoria o indexación, según sea el caso; **xvi)** costas².

Fundamentó sus pretensiones en que ingresó a la demandada en 1993, como practicante, finalizando prácticas en el mes de marzo de 1994, renovando su contrato por seis meses más, culminando en el mes de septiembre de esa anualidad. Recibía un pago de \$533.962. Fue contratado a través de la empresa de servicios temporales Acción S.A. (luego Acciones Sociedad LTDA), como trabajador en misión en la accionada, para desempeñar el cargo de ingeniero de procesos, ingresando el 12 de marzo de 1994 hasta diciembre de 1997. En el mes de enero a abril de 1998, fue vinculado con la empresa consultora de recursos humanos Nexo para desempeñarse en el cargo de Coordinador de Normas Técnicas en Good Year, con una asignación mensual de \$987.810. Entre mayo y julio de 1998 desempeñó el mismo cargo, pero contratado nuevamente a través de Acción S.A. con un salario de \$1.181.550.

El 06 de julio de 1998 fue contratado directamente por la demandada a través de un contrato a término indefinido, en el cargo de analista de calidad, con una asignación de \$1.273.434. A lo largo de su carrera ocupó diferentes cargos, tales como Coordinador de Normas Técnicas (diciembre 1998) y asesor profesional de negocios (febrero de 1999), presentando en el último varios incrementos salariales, ya sea por traslado, por pago de bonificaciones o por el incremento anualizado. En marzo de 2000 cambió su salario, tornándose en integral, devengando para entonces \$4.093.708. Desde que desempeñó este cargo, no se tuvieron en cuenta las comisiones devengadas por él. En mayo de 1999, se le entregó un auto para los viajes realizados con ocasión de su labor. A lo largo de su carrera trabajó en varios lugares del país, se incrementó su salario conforme a las normas legales y

² 01ExpedienteDigitalTomoUno fls 243-246. Subsanación fls 259-261

convencionales y recibió diferentes tipos de beneficios extralegales, tales como bono de arrendamiento, bono de traslado y costo de restaurante.

En mayo de 2005, retorna a Cali sin recibir auxilio de traslado, como quiera que retornó al lugar donde había sido contratado. De allí en adelante tuvo varios ascensos, siendo nombrado Coordinador Nacional del Servicio al Cliente (julio de 2005), Líder de Procesos (enero de 2006) y Gerente Nacional del Equipo Nacional (mayo de 2008). Posteriormente, coetáneamente y con el mismo salario desempeñó el cargo de Gerente de Almacenes de Cadena. En adelante, realizó diferentes otrosíes, acuerdos de exclusión de salario y obtuvo diversos beneficios extralegales. En mayo de 2010 celebró acuerdo de flexibilización de salario integral, revertido el 30 de diciembre de 2014. En agosto de 2014 se le informó que su cargo cambiaba de denominación y de condiciones salariales al de Coordinador de Mercadeo Comercial, que sus condiciones salariales se mantendrían hasta por tres (3) años, materializándose el cambio en el mes siguiente. Sin embargo, en diciembre de 2014, fue promovido a Gerente de Trade Marketing Colombia. Para marzo de 2017, fue ascendido a Gerente de Flotas y Servicios. En ese mismo mes y año, informó vía correo electrónico a Andrés Cortés (Gerente de Unidad Comercial) con copia al Gerente de Recursos Humanos y a la persona de nómina, Sandra Acevedo, sobre el diagnóstico de artrosis no especificada (M199) y Hallux Valgus (M201) adquirido en ambos pies. Se originó su enfermedad tiene origen en las largas jornadas de conducción por su trabajo. El 05 de abril de 2017, se le practicó cirugía del pie izquierdo. Fue incapacitado por 30 días del 05 de abril al 04 de mayo de 2017, siendo prorrogada la incapacidad por 15 días, esto es del 05 al 19 de mayo de 2017. Regresó a laborar el 16 de mayo de 2017, expresando que se le enviaron diez (10) terapias físicas y diez (10) de drenajes linfáticos, finalizando en octubre del mismo año.

El 14 de noviembre de 2017, fue llamado a las 10:30 am a la oficina del Andrés Cortés, su jefe inmediato, la llamada fue hecha por Eliéser Bocanegra, Gerente General. Al entrar en la oficina estaba Pilar Ramos quien manifestó que la compañía no iba a necesitar más sus servicios, que no era nada personal y contaba con dos opciones: la primera, firmar la carta donde se le daba terminado el contrato sin justa causa, si no aceptaba el monto, se le consignaba el valor a una cuenta de depósitos judiciales. La segunda, entregar la carta de renuncia y la compañía le otorgaba ciertos beneficios, mayores a los legales. En una primera oportunidad le ofrecieron ciento seis millones de pesos (\$106.000.000), pero no aceptó. A las 11 de la mañana firmó la notificación del despido injusto, pese a ello, puso en consideración de Pilar Ramos su edad y lo difícil que sería conseguir empleo, también que tenía pendiente la práctica de una cirugía en su pie derecho, pero no recibió un trato diferente, por ello, intentó negociar, pasando de la suma mencionada a ciento noventa millones de pesos

(\$190.000.000), que aún le parecía insuficiente. Luego de varias negociaciones, se llegó a la suma de cuatrocientos cincuenta y cinco millones de pesos (\$455.000.000), más algunos auxilios de educación y becas para sus hijas. Con ocasión del cuerdo se rompió la carta de terminación del contrato sin justa causa. Se le entregó carta donde anunciaba su renuncia a partir del 11 de noviembre de 2017, aceptando la empresa de manera inmediata la misma. Adicionalmente, se le entregó orden para el examen médico de egreso. Se protocolizó el acuerdo de transacción en la Notaría Primera de Yumbo, a las 2:08 pm luego de que la notaría abriera. Ya de regreso a la planta de Goodyear, recogió sus objetos personales, sin que se le diera un momento para estar a solas. Estuvo en compañía de Juliana Arenas hasta las 3:30 pm, cuando fue recogido por el transporte de la compañía. Ese trato fue injusto, humillante y despectivo. Fue despedido por su condición de salud. Su retiro se dio por las denuncias realizadas por él ante la línea de integridad de la entidad; las denuncias iban encaminadas a malos manejos en las políticas en las flotas de la entidad. El 14 de marzo de 2018, le practicaron la operación que tenía pendiente, dándole una incapacidad de 30 días con las respectivas terapias³.

Goodyear de Colombia S.A.⁴ se opuso a las pretensiones de la demanda. Acepta la vinculación y tipo de contrato, negando los extremos cronológicos. Acepta el contrato de prácticas, aclarando que no tiene connotación laboral. Hace aclaraciones respecto el monto pagado como contraprestación por el servicio. Refiere que todos los acuerdos realizados a lo largo de la vinculación fueron consentidos y libres por las partes. En lo referente al estado de salud, indica que solo reposa en sus archivos la incapacidad reportada del 03 de mayo de 2017 al 12 de mayo del mismo año. No tiene conocimiento de otra situación. En el acta de transacción se aclaró que era su deseo renunciar. El acuerdo alcanzado es válido. El demandante no tenía derecho a ninguna indemnización convencional, pues no hacía parte del sindicato y había manifestado su intención de no pertenecer al mismo ni gozar de sus beneficios. Niega que le presentara carta de despido. Excepcionó: Cosa juzgada, inexistencia de fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad, carencia de acción, de causa y de derecho, inexistencia de la obligación, prescripción y pago de lo debido.

Sentencia recurrida⁵

El 06 de agosto de 2020, el Juzgado Doce Laboral de Cto. de Cali, profirió sentencia cuya parte resolutive, de acuerdo con el acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

³ 01ExpedienteDigitalTomoUno fls 237-243. Subsanación fls 261-265

⁴ 01ExpedienteDigitalTomoUno fls 297- 347 02ExpedienteDigitalTomoDos fls 1-4

⁵ 05ActaAudiencia

"PRIMERO: DECLARAR probada la excepción denominada: "cosa juzgada" y en consecuencia absolver a GOOD YEAR DE COLOMBIA S.A de todas las pretensiones que en su contra formuló el señor JUAN CARLOS AROSEMENA.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: SI ESTA providencia NO ES apelada por la parte actora remítase el expediente ante el honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali para que se surta el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante."

Recurso de apelación⁶

Inconforme con la decisión adoptada, la parte **demandante** la recurrió en apelación solicitando su revocatoria. No se hizo una valoración integral de todo el proceso como obra en el expediente, pues se trató de un despido indirecto; se encontraba en estado de debilidad manifiesta y bajo la protección del fuero a la seguridad social reforzada. El abogado de la parte pasiva en toda la contestación mantuvo el argumento de que el accionante presentó carta de renuncia el 11 de septiembre de 2017, teniendo tres días para retractarse. Se dio cuenta de su error, cambiando en los alegatos la fecha, expresando que fue el 14 de noviembre, lo cual demuestra que existió mala fe y un error grave a lo largo del proceso. Tenía estabilidad laboral reforzada pues tenía una cirugía pendiente, y eso quedó en el examen de egreso. La juez enfatiza en que debía tener restricciones médicas, pero también existe jurisprudencia que habla sobre el tratamiento y no se tuvo en cuenta que el primer tratamiento con la primera cirugía dio 45 días de incapacidad. Tampoco se evidencia en los pagos, no notificó las incapacidades en su nómina, demuestra mala fe para cuando decidió llamar al representado a una conciliación. Es obvio que al momento de la terminación del contrato no había pérdida de capacidad laboral, no había finalizado el tratamiento para dicha calenda y sólo finalizado este se podía emitir recomendaciones y demás restricciones.

Alegatos en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁷, ninguna de las partes lo describió.

CONSIDERACIONES

Surge la competencia de la Sala, de lo regulado por el art.66, 66 A del CPTSS, es decir, en consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

6

https://etbcsj-my.sharepoint.com/personal/rpsccali_cendoj_ramajudicial_gov_co/_layouts/15/stream.aspx?id=%2Fpersonal%2Frpssccali%5Fcendoj%5Framajudicial%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2F08%20Dra%20Hidalgo%2FSentencias%2FORD%2076001310501220180064101%20BUGA%2FCuaderno%20Juzgado%2F07AudienciaTramiteJuzgamiento%2Emp4&referrer=OneDriveForBusiness&referrerScenario=OpenFile

1:16:25 min-1:19:22 min

⁷ 04AutoAdmisionyTraslado01220180064101

El *problema jurídico* se restringe en determinar si el acuerdo de finalización del vínculo carece de validez, así como las consecuencias de que ello se deriva, en atención a las pretensiones de la demanda.

Generalidades de los temas a tratar

a) Transacción- terminación por mutuo acuerdo- condiciones para su perfeccionamiento- efectos.

El artículo 61 del C.S.T reza:

“ARTICULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. (subrayado propio)”

Por su parte el art. 2469 del C.C preceptúa respecto del contrato de transacción:

ARTÍCULO 2469 La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa.

En torno a la terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en razón de la celebración de un contrato de transacción, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado⁸, resaltando recientemente, en la SL253 de 2023 que:

“(…) Es oportuno traer a colación lo señalado por esta corporación en providencia CSJ SL5032-2020, sobre el contrato de transacción (...) tal y como lo ha expuesto la Corte, la transacción es un mecanismo legítimo para precaver o finalizar un conflicto entre las partes, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, la cual resulta válida, conforme se dijo en decisión AL3608-2017, cuando: i) exista un

⁸ Véanse las sentencias SL253 de 2023, SL787 de 2022, y los autos AL8751-2016 y AL1761-2020, entre otros.

litigio pendiente o eventual (artículo 2469 CC), ii) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (artículo 15 CST), iii) la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, iv) que hayan concesiones mutuas o recíprocas.

De ahí que, ese tipo de acuerdo es un mecanismo legítimo que se celebra con la finalidad de acabar un litigio o precaver uno futuro, cuyas características se sustentan en que las partes renuncian a los derechos en disputa y, en su lugar, ceden en sus aspiraciones, siendo, por lo tanto, un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sean lícitos, y no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles.

Sobre los efectos de la transacción, la Sala de Casación Civil estableció que son: i) el cambio de una relación jurídica incierta, en otra que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, y ii) la terminación de un proceso judicial, o si no se ha dado el mismo, la imposibilidad de los contratantes, de llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo. En sentencia CSJ SC, 29 jun. 2007, rad. 6428, se estimó:

4. Pertinente es señalar, además, que en la transacción es dable distinguir un doble cometido y, por ende, que sus efectos se irradian también en dos sentidos o direcciones: por una parte, no hay duda que el referido negocio, recta vía, atañe al derecho sustancial de quienes lo celebran, pues como lo resaltó la Corte en la sentencia anteriormente reproducida, mediante él se muda o cambia una relación jurídica dudosa o incierta en otra, distinta o diversa, que se caracteriza por la perfecta definición de los elementos que la conforman y de sus alcances, desapareciendo así la controversia que, precisamente, mediante la transacción se deja solucionada; de otra parte, la aludida negociación jurídica abarca también la actividad litigiosa de sus partícipes, sea que entre ellos ya exista un proceso judicial o que aún no se haya dado inicio al mismo. En el primer supuesto, la transacción ocasionará la terminación de la correspondiente desavenencia, en la forma que regula el artículo 340 del Código de Procedimiento Civil; en el segundo, impedirá a los contratantes, en línea de principio, llevar al órgano jurisdiccional su desacuerdo.

Por otra parte, si ese acto o declaración de la voluntad no cumple con los requisitos ya referidos, esto es, que el consentimiento no esté afectado por algún vicio en el consentimiento, que su objeto y causa sean lícitos, que no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles, y que se efectúen concesiones mutuas; se puede acudir ante el juez del trabajo a fin de restarle validez y, de este modo, enervar los efectos jurídicos que le son propios, pero no con el propósito de volver a examinar las controversias zanjadas por su propia voluntad, sino con el fin de que el juez laboral analice temas relativos a la validez" (subraya nuestra)

En cuanto a las condiciones pactadas en los referidos contratos, la Alta Corporación señaló en auto AL8751-2016, al estudiar tratados internacionales, analizando los principios del derecho laboral y planteándose el interrogante ¿Es posible convenir en un contrato de transacción que el pago de los derechos del trabajador esté sometido a condición, esto constituye un obstáculo para que el juez pueda darle aprobación?, lo siguiente:

"Encuentra la Sala que someter el pago de los derechos del trabajador a una condición, es contrario a la razón de ser de las Normas del Trabajo. En efecto, a diferencia de una transacción celebrada por quienes ostentan un vínculo regulado por el derecho civil, del cumplimiento de las obligaciones acordadas en un convenio transaccional celebrado con un trabajador, depende el ingreso para que una persona pueda tener un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud, el bienestar, la alimentación, el vestido y la vivienda, entre otros. De manera que cuando el trabajador efectúa una transacción, está disponiendo del capital que le permite llevar una existencia digna, y en contrario, el empleador se desprende de parte de su patrimonio, situación que no afecta en lugar alguno parte de su ser, de ahí que no es aceptable someter la ejecución de lo acordado en el contrato de transacción, a un acontecimiento futuro, que puede suceder o no". (subraya nuestra).

Ha precisado el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria que conlleva a la nulidad absoluta o relativa del acto⁹ la presencia de vicios en el consentimiento, que su objeto y causa sean ilícitos, o el hecho de desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles. Por otro parte, en caso de que aquello que no se haya dado es el perfeccionamiento por el no cumplimiento de una cláusula necesaria para su consolidación, sostiene la Alta Corporación que procede el reconocimiento del despido sin justa causa¹⁰.

b) Vicios en el consentimiento- terminación de contrato mutuo acuerdo

En lo referente a la capacidad para obligarse, se tiene que son aplicables las disposiciones normativas de los artículos 1502 y 1508 del C.C por así autorizarlo el artículo 19 del C.S.T, las mismas preceptúan:

"ARTICULO 1502. Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario:

1o.) que sea legalmente capaz.

2o.) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.

3o.) que recaiga sobre un objeto lícito.

4o.) que tenga una causa lícita.

⁹ Vease, SL2251 de 2022, SL3827-2020 y SL4360-2019, entre otras

¹⁰ Vease 20823(21-08-03), 33458(15-10-08) y 29174(15-05-07)

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, sin el ministerio o la autorización de otra"

"ARTICULO 1508. Los vicios de que puede adolecer el consentimiento, son error, fuerza y dolo"

Por regla general es obligación de quien alega un vicio en la celebración de acto o contrato, formar el convencimiento judicial en ese sentido, como quiera que el mismo no se presume¹¹.

La terminación del contrato por mutuo acuerdo es válida a las voces de art.61 del CST, siempre que el consentimiento esté exento de vicios. Adicionalmente, de manera reiterada, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha expresado que dar bonificaciones u otro tipo de prebendas para lograr un acuerdo en ese sentido, no indica per se la presencia de vicio de la voluntad, siempre que se materialice y sea libre la aceptación del trabajador¹².

En sentencia SL3144-2021, en caso similar al que hoy aborda la Sala, expresó:

"La Sala considera oportuno señalar que, conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Civil de esta Corporación, no cualquier alteración psicológica afecta la facultad negocial de la persona, sino que esta debe tener la entidad suficiente para alterar su capacidad de juicio y además estar debidamente probada con los medios idóneos. Precisamente, en la sentencia CSJ SC4751-2018 esa Sala precisó:

El artículo 1061 del Código Civil, incluye como inhábiles para testar, entre otros, a quien se encontrare bajo interdicción por causa de demencia (ordinal 2º); y al que para entonces no estuviere en su sano juicio por ebriedad u otra causa (ordinal 3º). La nulidad igualmente se predica de los púberes y de los interdictos por disipación, porque no obstante, ser incapaces para celebrar los demás actos o negocios jurídicos en general (artículo 1504, ibídem), la ley no les restringe la posibilidad de disponer de sus bienes para después de sus días.

La normatividad, como se observa, consagra dos presunciones, una de derecho y otra de naturaleza legal. La primera, respecto de la incapacidad absoluta del declarado interdicto, no admite prueba en contrario; y la segunda, asociada con la capacidad general de ejercicio, permite desvirtuarla, demostrando fehacientemente la perturbación.

Con relación a esto último, no se trata de acreditar cualquier discapacidad de juicio, sino establecer si la afección en causa alegada, dada su gravedad, tenía la virtud de suprimir la libre autodeterminación de quien la sufría. Tratándose de desórdenes psíquicos, al decir de la Corte, porque "(...) "no cualquier dolencia mental comporta necesariamente la incapacidad de quien la padece (...)"1 (subrayas de la Sala)

Para el efecto, tiene sentado la Sala, "(...) [no] basta la duda, sino como en toda sentencia condenatoria, se requiere la plena prueba.(...)"2. Siguiendo el mismo precedente, "(...) deberá acreditarse en forma plena que dicha persona a la sazón no estaba en su sano juicio porque padecía

¹¹ Vease sentencias CSJ SL10790-2014, CSJ SL16539-2014, CSJ SL13202-2015 y CSJ SL572-2018

¹² Vease SL2503-2017- SL3827-2020- SL3144-2021-SL2251-2022

una enfermedad mental que no le permitía conocer y medir debida o razonablemente las consecuencias de su acto".

De consiguiente, para contrarrestar los efectos jurídicos de un acto o contrato, respecto de los cuales se presume la capacidad de ejercicio de las personas involucradas, la actividad probatoria del impugnante debe demostrar plenamente, tratándose para entonces de una discapacidad mental, la anomalía psíquica y su influencia en la determinación de la voluntad"

En caso hallarse acreditada la presencia de un vicio en el consentimiento, la consecuencia jurídica, previa declaración de la nulidad a que hay lugar, es la restitución completa de las cosas al estado en que se encontraban antes del acto jurídico, distinto a lo que ocurre con el despido sin justa causa, donde procede la correspondiente indemnización. En este sentido en sentencia SL2251 de 2022 se lee:

"Así las cosas, la controversia planteada en el plano jurídico consiste en definir si el juez de la alzada se equivocó al aplicar las normas denunciadas, en particular los artículos 1740 y 1741 de la normativa civil, al declarar la nulidad del acuerdo transaccional por existir vicios en el consentimiento y ordenar el restablecimiento del contrato de trabajo; debido a que, en decir de la censura, las reglas aplicables para desatar la controversia son aquellas incluidas en el CST, en particular el artículo 64 ejusdem, que define la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa.

Siguiendo el precedente que ha trazado esta Sala frente a la temática que ocupa su atención, debe decirse que la consecuencia que surge por la nulidad relativa derivada de un vicio en el consentimiento es la ineficacia del acto, y el subsecuente restablecimiento del contrato, con el pago de salarios y demás emolumentos causados desde la fecha de retiro y hasta cuando se haga efectivo el reintegro, en tanto que la indemnización por despido sin justa causa se encuentra reservada para el evento de finalización del contrato, que difiere del supuesto en que concurre un vicio por falta de alguno o algunos de los elementos de validez, pues en éste, el acto subsiste, y de allí surge el derecho al reconocimiento de las restituciones mutuas.

Así ha sido establecido por esta Sala al resolver controversias similares, como la que se desató a través de providencia CSJ SL3827-2020. En concreto, allí se precisó:

Pues bien, cumple aclarar que, desde antaño, la Corte ha precisado que el despido sin justa causa, supone el ejercicio de la potestad que tiene el empleador de prescindir de los servicios del trabajador mediante el pago de una indemnización tarifada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Tal indemnización, no cubre la terminación consensuada del contrato de trabajo que bien puede ser a título gratuito u oneroso, pues las partes en uso de su autonomía contractual son libres de estipular las contraprestaciones del acuerdo.

Ahora bien, si la terminación consensuada adolece de algún vicio del consentimiento, se sigue la consecuencia prevista en los artículos 1740, 1741 y 1746 del Código Civil, aplicables en materia laboral por autorización expresa del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que significa que «produce nulidad relativa, y da derecho a la rescisión del acto o contrato». En este evento, el acto existe, pero está viciado por falta de alguno o algunos de los elementos de validez y «da a las partes derecho para ser restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo» (CSJ SL4360-2019).

De cara a lo anterior, la recurrente confunde el despido injusto que produce la extinción definitiva del contrato de trabajo y genera para el trabajador el derecho a recibir la indemnización prevista en la ley, con los casos en que se acuerda la terminación del contrato de trabajo, pero tal convenio es nulo relativamente, porque, en este último supuesto, el acuerdo de terminación no produce efectos, se rescinde y da derecho a restituciones mutuas, con lo cual la relación laboral pervive, pues nunca se extinguió. (...)

De esta manera no infringió el Tribunal las normas acusadas, comoquiera que ante la nulidad relativa del acuerdo transaccional este no produce efecto alguno y, en esa medida, el contrato de trabajo subsistió dando lugar a la reinstalación del trabajador y al pago de salarios y demás emolumentos adeudados desde la fecha del retiro y hasta el momento del reintegro”.

c) Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad -H. Corte Constitucional/Sala de Casación Laboral H. Corte Suprema de Justicia

El art.26 de la Ley 361 de 1997 reza:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, (...).”

Dicha disposición normativa, fue estudiada por la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000, declarando exequible el inciso 2°. bajo el supuesto de que conforme a:

“los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (subraya la sala).

Se desprende de lo dicho que, en caso de que el empleador pretenda desvincular a un trabajador por sus condiciones de salud, deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de no hacerlo, la terminación adolecerá de ineficacia.

Ahora bien, la H. Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tienen diferentes visiones de la protección dada por el artículo transcrito, divergiendo en la necesidad de solicitar el permiso para despedir a la autoridad laboral competente.

La H. Corte Constitucional, en reciente pronunciamiento, la sentencia SU-087 de 2022, haciendo eco de la SU-049 de 2017, resalta que sus Salas de Revisión han aplicado las reglas dispuestas en dicha providencia, tanto para casos de *estabilidad ocupacional* como para *estabilidad laboral reforzada* (SU-380 de 2021¹¹). Del estudio realizado en dicha Magistratura se concluye que se protege el derecho de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, a permanecer en su empleo, sin distinción del tipo de contrato que lo vincule - subordinado o no-, el cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar ni el tipo de limitación, grado o nivel de la misma.

Para establecer si la persona goza de la protección se han determinado tres reglas, las cuales siguen vigentes de conformidad con la SU061-23:

i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos¹²:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido ¹³ . (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral ¹⁴ . (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico ¹⁵ . (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido ¹⁶ .
Afectación psicológica	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental ¹⁷ .

o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el demandante se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el demandante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad ¹⁸ . (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL ¹⁹ .
--	--

En la sentencia SU 087 de 2022, se señala que no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando:

- a) No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.
- b) No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; como quiera que lo que se busca es proteger a la persona de la discriminación, es necesario que el empleador conozca dicha situación. El anterior conocimiento puede darse cuando²⁰:

- a) Los síntomas de la enfermedad son notorios.
- b) El empleador da trámite a las incapacidades médicas del trabajador, quien una vez finalizan, solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- c) Se despide al trabajador durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
- d) Ocurrió accidente de trabajo durante los últimos meses de labor, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo.
- e) Se emplea a una persona conociendo que esta padece una enfermedad diagnosticada, y que, a la terminación de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidad un mes antes del despido.
- f) Cuando se presente empalme entre un empleador anterior y uno nuevo, no puede exigírsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del demandante, y no a las de la demandada en su contestación
- g) Se aprecia que, durante el contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador.

Por el contrario, no se puede predicar el conocimiento cuando: “**(i)** ninguna de las partes prueba su argumentación; **(ii)** la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; **(iii)** el diagnóstico médico se da después del despido; y **(iv)** pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la

*relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médica"*²¹.

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, con el fin de proteger a la persona en situación de discapacidad, sino media permiso del Ministerio de trabajo, se presume que el despido se dio por causa de esta. Pese a lo anterior, puede el empleador demostrar que la terminación obedece a una justa causa.

En síntesis, los elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada, son: **i)** no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad, entendida esta de una forma amplia y no solo con incapacidades o calificaciones de pérdida de capacidad laboral; **ii)** a continuar en el empleo, salvo que exista una causal objetiva para terminar la relación de trabajo; **iii)** Autorización de la Oficina de trabajo, quien debe verificar la causal invocada; **iv)** a ser reintegrado al puesto de trabajo en caso de que su desvinculación no se realizará de manera adecuada.

Esta posición fue reiterada hace poco en la sentencia SU-061 de 2023.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha entendido la protección de que trata la Ley 361 de 1997, como aquella que se brinda a las personas con discapacidad en los términos de Ley 1618 de 2013, esto es: *"aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"*²²

Como quiera que determinar la deficiencia y la discapacidad requiere tener en cuenta enfermedades mentales, físicos, fisiológicos y demás, la Alta Magistratura entre otras oportunidades, ha expresado en sentencia SL572 de 2021, que en principio es relevante obtener una calificación técnica que permita evidenciar el nivel de la limitación (igual o superior al 15%²³). Dicha calificación puede ser realizada durante la relación laboral o posteriormente²⁴, lo relevante es que la fecha en que se estructura sea en vigencia de la misma. Adicionalmente, resulta necesario probar que el empleador sabía sobre las especiales condiciones, ya que sólo conociéndolas puede operar la presunción de un trato discriminatorio.

Pese a lo anterior, en virtud del principio la libertad probatoria en la formación del convencimiento, expresó la misma corporación que:

"en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea

notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo²⁵”(subraya nuestra)

Así las cosas, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad y el conocimiento del empleador, de conformidad con el art. 26 de la Ley 361 de 1997, al activarse la presunción de discriminación, al empleador le incumbe probar que la desvinculación se hizo por una casual objetiva. Lo anterior es así, en la medida en que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria se aparta de lo dicho la sentencia C-531 de 2000²⁶, relegando la actividad de la oficina de trabajo cuando el motivo del despido sea la discapacidad, no por capricho o discriminación, sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador²⁷.

Analizadas las dos posturas, se puede concluir que ambas Cortes en la actualidad tiene criterios cada vez más cercanos para determinar la situación de discapacidad o limitación como barrera para la prestación efectiva del servicio en condiciones aptas para el trabajador; encontrándose como única diferencia relevante que para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, mientras que para la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva.

Para finalizar, es importante rememorar la sentencia SL3144-2021 en donde la Alta Corporación deja sentado en que incluso las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada pueden llegar a acuerdos sobre la terminación de su vínculo, ya que no es un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no pueda terminar.

d) Despido indirecto/ renuncia inducida

Sea lo primero diferenciar los conceptos de despido indirecto y renuncia inducida, los cuales, como lo ha expresado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, conllevan consecuencias diferentes, en materia de carga probatoria.

En la SL1705 de 2022 expresó “El despido indirecto es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador”.

En ese sentido, la Alta Corporación expresó previamente en la sentencia SL 4377 de 2020:

“renuncia inducida es aquella decisión que en apariencia es libre y espontánea, pero en la praxis estuvo viciado su consentimiento. Por tanto, en este evento, aunque no se exige que se expongan al momento de terminar la relación los motivos que conducen a renunciar, como ocurre con el despido indirecto, sí corresponde a la parte que la alega, demostrar que su voluntad estuvo viciada por la conducta asumida por el contratante”.

En esta providencia hace cita y transcripción parcial de lo expuesto en la sentencia SL 006 de 2001, con reiteración en la SL1352 de 2020, así:

[...] los conceptos “**renuncia inducida** o sugerida” y el “despido indirecto o auto despido”, son totalmente independientes y con caracteres bien definidos.

En el primero de los eventos señalados, la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.

En cambio, el auto despido o **despido indirecto** obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia”. (subraya nuestra)

Caso concreto

Con el fin de formar el convencimiento judicial en torno a sus dichos, la **parte demandante**, aportó como documental relevante:

1. Carta del 11 de noviembre de 2017, donde el demandante manifiesta que renuncia a la demandada el 14 de noviembre de 2017 por motivos estrictamente personales. Nota de recibido del 14 de noviembre de 2017.¹³
2. Carta del 14 de noviembre de 2017, donde se acepta la renuncia ¹⁴
3. Acta de transacción suscrita entre las partes donde se expresa que se ha terminado por mutuo consentimiento el contrato, donde se otorga la suma de \$455.000.000 más \$ 5.571.360 por medicina prepagada, salario completo del mes de noviembre, la suma de \$1.274.607 correspondiente a auxilio de bachillerato y un auxilio de primaria y una beca de bachillerato. Adicionalmente, se le dan los derechos de la línea 314-7908522 y el equipo celular. Se denota la obligación de renunciar, se expresa que la transacción se hace libre y voluntariamente. Se hacen concesiones mutuas. Se deja constancia que el trabajador tiene algunos quebrantos de salud, pero que es su deseo sincero retirarse de la demandada bajo las condiciones pactadas. Admite conocer la estabilidad laboral que pudiera tener, pero que ha negociado y se encuentra de acuerdo con lo pactado. Firmado el 14 de noviembre de 2017.¹⁵
4. Liquidación donde firma el accionante y se lee que acepta que la demandada está a paz y salvo con él. Se lee que el dinero que recibió luego de deducciones ascendió a \$348.086.822¹⁶
5. Examen de egreso del 21 de noviembre de 2017. Se deja constancia del tratamiento médico del pie izquierdo y otros antecedentes. Sin embargo, no se expresan recomendaciones ni restricciones; fue satisfactorio.¹⁷

Por su parte, la **demandada**, allegó como documentales adicionales relevantes:

1. Certificado de todos los salarios devengados a lo largo de su carrera¹⁸.
2. Reporte de incapacidades donde se aprecia una reportada a favor del demandante inferior a 10 días, finalizando el 12 de mayo de 2017¹⁹.
3. Cheque por \$200.000.000 millones. ²⁰
4. Transferencia electrónica por \$148.086.822²¹
5. Concepto médico de aptitud laboral. 21 -11-2017. Se establece que su retiro es satisfactorio. Sin recomendaciones ni observaciones médicas.²²

¹³ 1ExpedienteDigitalTomoUno fls 178

¹⁴ 1ExpedienteDigitalTomoUno fls 179

¹⁵ 1ExpedienteDigitalTomoUno fls 180-185

¹⁶ 1ExpedienteDigitalTomoUno fls 192

¹⁷ 1ExpedienteDigitalTomoUno fls 193-196

¹⁸ 02ExpedienteDigitalTomoDos fl 17-18

¹⁹ 02ExpedienteDigitalTomoDos fl 19

²⁰ 02ExpedienteDigitalTomoDos fls 27

²¹ 02ExpedienteDigitalTomoDos fls 28-29

²² 02ExpedienteDigitalTomoDos fls33

Interrogatorios de parte.

Fueron recibidas las declaraciones que a continuación se relacionan, expresando:

Juan Carlos Arosemena-demandante²³	Se le pregunta por el contrato de trabajo 06 de julio del 1998. Dice que sí firmó con la empresa en esa fecha. Se le pregunta por la carta de retiro del 11 noviembre de 2017, efectiva para el 14 de noviembre. Dice que no es cierto. Se le pregunta por el acta de transacción del 14 de noviembre donde se llega a un acuerdo por diferentes derechos inciertos y discutibles. Dice que la firma fue hecha pero casi que direccionada. Se pide que aclare, dice que es cierto que la firmó, en todo momento estuvo acompañado y no fue dejado solo para pensar sobre lo que estaba firmando. <u>Se le pregunta si para el momento era hábil y capaz para la ley. – se le explica por parte de la juez que significa eso- expresa que no tenía ningún tipo de restricción para ser capaz.</u> Se le pregunta por el monto pagado \$455.000.000. dice que sí, que no le dieron para efectos tributarios, solo que era el máximo acuerdo al que podían llegar. Se le pregunta si para la fecha del 14 de noviembre estaba incapacitado o con alguna restricción médica. Dice que tenía una cirugía pendiente, se le insiste por la juez que responda la pregunta, dice que no, que no estaba incapacitado, dice que si tenía recomendaciones médicas. Dice que las presentó, a su jefe inmediato. se le pregunta por incapacidad de 10 días en el mes del 03 al 12 de mayo. Dice que no es cierto, que todas las incapacidades se las presentó a su jefe inmediato. Se le pregunta si cuando firmó expresó que la demandada estaba a paz y salvo, dice que eso fue lo firmado. Se le pregunta cómo era el salario, tenía un salario integral + bonificaciones comerciales + beneficios hacia sus hijas salud, automóvil, algunas veces tuvo apoyos para arrendamiento, auxilio de alimentación. Se le pregunta si tenía claro que no eran salariales dice que para él si lo eran. Se le pregunta si el vehículo se lo dieron para trabajar o para asuntos personales. Dice que para las dos. Se le pregunta si ese era el fin, dice que era para laborar. se le pregunta por las prestaciones para sus hijas, si ellas hacían algo para recibirlas, dice que no. El auxilio alimentario era por sus funciones, a veces eran por fuera de la empresa. el auxilio de arrendamiento era cuando se traslada de zona con ocasión a su trabajo. se le increpa por qué niega la carta de renuncia que aparece firmada. Responde que el la firmó, pero el 14 de noviembre, el día que se acercaron a su oficina donde estaba el representante legal o gerente, en ese momento se le indica que la compañía no desea seguir con sus servicios y porque por tanto tenía derecho a una liquidación legal de \$100.000.000, en eso duraron 2 horas. dice que le dijeron que, si no recibía eso, el dinero sería consignado porque ya no querían continuar con él o firma esta carta de renuncia y procedemos a darle una indemnización. Cual fue la razón para terminar el contrato, dice que solo porque no quería seguir con él. Se le pregunta por la negociación, sobre la estabilidad laboral, dice que le expresó el tema de los pies, que el leyó lo de la estabilidad laboral lo de su renuncia, dijo que él le puso de presente a la gerente que ese era un derecho que él tenía, ella le dijo que era parte del acuerdo, entonces que pensara rápido. Se le pregunta que además de pensar rápido. Se le pregunta si le dijeron otra cosa, le violentaron de alguna manera para firmar. Considera que sí, que inmediatamente salió él, le incomunicaron de su computador de trabajo, el celular no contaba con él que llamada que hizo fue a través del celular de la gerente de la empresa a su esposa. Refiere que siempre estuvo acompañado de personas de Goodyear y es por eso que se sintió presionado
Andrés Rodrigo Flórez	Se le pregunta si los señores Juan Carlos Blanco y Luis Restrepo eran gerente

Rojas-Representante legal de la parte demandada ²⁴	de territorio y gerente de tvu y dice que sí. no conoce de las denuncias realizadas por el accionante. No sabe si hoy están en la compañía. Se le pregunta por acta de entrega de cargo, dice que no sabe, las partes hicieron una transacción y allí se consideró que se había terminado la relación laboral. se le pregunta si es un retiro voluntario se firmó una transacción. Dice que es normal en la compañía este tipo de acuerdos, especialmente en estos casos que son directivos. Se le pregunta por trabajadores cobijados por la convención del 2016-2021. Dice que son los trabajadores sindicalizados, asintraimcapla y aquellos que han manifestado acogerse a dichos beneficios. Adicionalmente, los trabajadores de producción, los trabajadores que se encuentran ellos grupos de producción art. 86 de la convención colectiva. Se le cuestiona que el artículo 86 son escalas salariales, explica el representante que por negociación en la convención se estableció cuales trabajadores tenían derechos de incremento salarial dentro de ella. El art. 86, establece todos los grupos de producción de los trabajadores amparados. Se le pregunta por el art.1 de la convención dando a entender que el campo de aplicación es para todos los trabajadores con contrato indefinido, dice el representante que son dos cosas diferentes que el artículo 1 es sobre el tipo de contrato y no sobre el ámbito de aplicación. Se le pregunta por la carta de retiro, y porque se recibió el 14 de noviembre de 2017 y no en la fecha que se argumenta. No recuerda fecha que puso pilar. Se le pregunta por lo dicho en examen realizado por la empresa y como en la contestación si se describe la patología que presentaba el demandante, dice que el examen concluye que es apto para trabajar. Se le pregunta por sanciones, no lo recuerda. Se le pregunta por las razones de la negociación, dice que se da por cambios, se le ofrece a algunos trabajadores opciones de retiro, sino acepta puede seguir trabajando. Se le pregunta si el accionante antes manifestó de la negociación tener estabilidad laboral reforzada. Dice que no, la empresa no tenía conocimiento 'porque no se lo había comunicado. Se le pregunta si la EPS y la ARL le habían dicho restricciones. Dice que no. Se le pregunta por los auxilios, si era claro que no eran parte del salario, dice que sí a las personas que se les otorgan. Es más, están firmados por los beneficiarios, el caso del vehículo es una herramienta de trabajo. se le pregunta si se hizo alguna coerción, dice que no, de hecho, el demandante tuvo tres días si se denota la fecha de realizado el documento para retractarse, máxime si luego fueron a una notaría a protocolizar el acuerdo
Jesús Augusto Salas Sánchez- testigo parte actora ²⁵	Es empleado de Good Year, ingeniero. Trabaja más de 18 años. junio de 2002. Gerente de ventas de territorio o gerente de distrito, dice que lo tiene apx hace 5-7 años. actualmente lo desempeña en Cali. En Cali esta hace 3 años. maso menos el 25 de abril de 2017 llega a Cali. Antes prestaba el servicio en Bogotá como 7 años, antes Medellín poco menos de 03 años, antes de eso en Bucaramanga. Antes no había estaba en Cali. Empezó en Barranquilla. Dice que el accionante ya estaba en la compañía, cuando él entró a Goodyear él le recibió la zona de la costa atlántica el testigo entró como asesor APF asesor profesional de flotas. Año 2002 cree que el demandante tenía el mismo cargo que él. Se le pregunta si conoce las circunstancias en que se terminó el contrato. Contesta: la información que les dieron es que la compañía había tomado la decisión de terminar el contrato con el accionante, eso le sorprendió. Esa información se la dio Andrés Cortes que era el TVU de la unidad de negocios, le informaron el día que lo arreglaron, no sabe las circunstancias. Solo sabe que le terminaron el contrato por toda la información que recibió, directamente de Andrés hubo un comunicado, hubo una reunión donde les informaron que el accionante no trabaja más allí. Se le pregunta por el salario dice que aproximadamente \$17.000.000. se le pregunta por pactos que no son prestacionales. Dice que si ellos tienen unos

²⁴03Folio455AudienciaPreliminar-Usuario.mp3 fls 21-:40 min-30:39 min

²⁵ 07AudienciaTramiteJuzgamiento.mp4 3:00 min-30:16 min

apoyos pero que el testigo considera que si hacen parte del salario. Ejemplo: vehículo, que lo utilizan para laborar, pero también lo usa para temas personales. Tiene otros beneficios como auxilio para el estudio de los hijos, permanentes cada 6 meses se los dan, le dan becas para sus hijos, dependiendo de la ciudad alimentación. Anteojos. Se le pregunta si se pactó con la empresa que estos no eran beneficios salariales, dice que la compañía emitió esos documentos diciendo que no hacen parte, pero él sabe que eso acuerdos no pueden estar por encima de lo que es la ley. Dice que si son permanentes son salarios. Dice que ha atentado asesores jurídicos, para demostrar que hay beneficios que si son. Se le pregunta por los auxilios dice que hay traslados, de alimentos, de arrendamiento, otros de conexión a internet, hay una anqueta esa está en la convención. Se le pregunta que si es por el solo hecho que se los den es que el asegura que son salario. Dice que tiene entendido que cuando son permanentes y periodos constituyen salario. Pero solo es su apreciación, no lo indica un documento. Noviembre de 2017, ¿el accionantes estaba incapacitado? Dice que estaba laborando, pero tenía pendiente una cirugía, solo eso. Se le pregunta si antes había algún desacuerdo entre el accionante y Goodyear, dice que no que él sepa. No sabe porque término, sabe que no renunció, pero no sabe él porque de la terminación. Se le pregunta por qué sabe que no renunció. El sábado se habían reunido, el martes él viajó a pasto y allá le comentaron lo sucedido junto a las personas de ventas. Se insiste en como sabe que no renunció, dice que no supone, que su jefe Andrés le dijo que la compañía había tomado la decisión, que le ofrecieron el cargo al testigo. Por la noche que hablo con Carlos, este le comentado como había ocurrido todo, que estaba estrado, que lo habían llamado a gerencia, que estaba Pilar no sabe si estaba alguien más y que fue complicado, que él se sintió que le dieron dos opciones, renunciar con un arreglo o ser despedido. Que fue complicado porque no se pudo despedir de las personas. Dice que prácticamente lo escoltaron, cree que por un tema de información es el procedimiento. Dice que él tomó unas decisiones ese día. Cree que la empresa lo hizo por temas de restructuración, también se sacó a otra persona ese mismo día, Luis Ernesto Restrepo. Dice que es mucha casualidad que dos personas renuncien el mismo día. El testigo cree que él también lo iban a arreglar lo llamaron al as 7:00 am cosa que nunca pasa, pero él no contestó. Dice que a partir de allí se afilió al sindicato de Goodyear por eso tiene tan presente las fechas. Año 2017, noviembre, martes 14. La otra persona que salió era un TVU era un director, dice que manejaba solo auto y camioneta era otro director. Se le pregunta por limitaciones del demandante, dice que caminaba un poco cojo hacia mitad de año (julio-agosto) bota y muletas, pero luego solo lo de caminar. El testigo dice que lo tiene presente porque su esposa tuvo una cirugía igual, itera la otra cirugía pendiente, se le pregunta si esa cojera era impedimento para trabajar, pues de pronto en la movilidad, pero el hacía mucho escritorio entonces de pronto no se le dificultaba tanto. Dice que a la gente que está en calle se le puede hacer más difícil, pero él sabe a veces viajaba, pero él estaba trabajando. Se le pregunta si a causa de la cojera se le disminuyeron funciones, se le adaptó el horario o algo en específico o solo era que cojeaba, dice que solo cojeaba. se le pregunta por sanciones o felicitaciones, dice solo felicitaciones, dice que le parece un gran profesional. Dice que él era una persona a favor de Goodyear. Juan Carlos era de la posición del a compañía siempre respetó su profesionalismo. Dice que era el coordinador de ventas, pero que el tvu le descargaba todo a él. Dice el testigo que es el único antiguo que queda en ventas. Se le pregunta si la parte administrativa trabaja los sábados, dice que normalmente no, a veces los de ventas sí pero generalmente es home office. Pero no se desplaza a la planta. Dice que la carta debe hacer en horas hábiles, no los sábados. Dice que el esta sindicalizado, pero no tiene todos los beneficios (antejos, seguro de vida y anquetas), existen otros que están pendientes. Se le pregunta que

	antes de sindicalizarse recibió beneficios dice que sí. se le pregunta que si en retiro voluntario hay beneficios, dice que las personas que han renunciado han recibido lo legal, dice que algunos les daban un dinero adicional por firmar la carta. Se le pregunta si sabe si el demandante era afiliado al sindicato, dice que no lo sabe. No ha estado activamente en los retiros, solo lo que le comentan
--	---

Valorada la prueba recibida en el proceso, arribamos a dos conclusiones básicamente, que se hace necesario exponer: i) a la terminación del contrato que vinculó a las partes, el trabajador, hoy demandante, no se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada que reclama para sí; ii) el acuerdo suscrito entre las partes no está viciado de nulidad, no se acreditó que al suscribirlo se presentara vicio del consentimiento alguno, que lo invalidara.

No se estableció que el trabajador realmente se encontraba en una condición de salud que le impidiera o le dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; no hay prueba que tenga el alcance de formar el convencimiento judicial en torno a que su condición de salud representara una barrera para la prestación personal del servicio en condiciones de normalidad. Sólo presentó una incapacidad a los ojos del empleador, siendo inferior a 10 días; tampoco se acreditaron las terapias referidas y en todo caso, de la declaración quien fuera acercado al proceso por la parte demandante se pudo establecer que presentó un poco de cojera, la cual no presentaba alguna limitante física; de hecho, el testigo refirió que las actividades realizadas por el demandante al finalizar la relación eran más de escritorio, siendo eventuales las salidas. Si bien refirió que en algún momento utilizó muletas, esa situación se presentó por lo menos tres meses antes del mutuo acuerdo, resaltando que nunca se variaron las funciones realizadas por el demandante con ocasión de su estado de salud. Súmese que en el examen de egreso se obtuvo como resultado que el trabajador apto para el cargo desempeñado.

El tener pendiente la práctica de una cirugía no es óbice para radicar en el trabajador la estabilidad laboral reforzada alegada, ahora, de considerarse así, ello implicaría la inexistencia del despido, más no de la forma de terminación elegida por las partes y que, como se dijo líneas atrás es válida, en la medida en que no se recibió prueba en el proceso que evidencia la presencia de error, fuerza o dolo en la celebración del acuerdo transaccional que ataca el demandante.

Falló la parte demandante en su intento de formar el convencimiento judicial en torno a la existencia de un vicio del consentimiento al suscribir el documento mediante el cual se terminó el contrato; expresa haberse sentido coaccionado,

sin embargo, tuvo la oportunidad de negociar subiendo exponencialmente el valor inicialmente ofrecido por la entonces empleadora. Si bien dijo que estaba incomunicado, admitió que no se dio por causa del empleador -dejó su celular- pero incluso se le dio la oportunidad de llamar a su pareja, acto que plantea una situación de equilibrio. Si la demandada hubiera tenido la intención de despedir al trabajador, le hubiera indemnizado por el despido, sin que existiera obligación superior a ella, a más del pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales y vacaciones.

El esfuerzo de la activa debió estar encaminado a demostrar algún error, fuerza o dolo en la expresión de su consentimiento, no siendo suficiente sentirse presionado; siempre pudo haberse negado, de hecho, según sus dichos, de persistir su negativa se le notificaría el despido injusto, que implicaba el pago de una indemnización, más no la ilegalidad ni la ineficacia de la terminación del contrato, al no presentar el trabajador estabilidad laboral reforzada en razón de sus condiciones de salud.

Por lo anterior, se **confirma** la decisión objeto de apelación.

EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva.

COSTAS

No se causaron. De no haberse recurrido en apelación, se habríamos conocido en consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 06 de agosto de 2020.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la Secretaría del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para su notificación.

Las Magistradas,



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHÍTA ÁLZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(en ausencia justificada)

Firmado Por:

Maria Gimena Corena Fonnegra
Magistrada

Sala Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **02428c91d9040e9af17e9f4c3297c515f42112afe6cdbed8728a55a65fca068c**

Documento generado en 29/09/2023 01:29:30 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA

SALA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Anyie Tatiana Idrobo García
DEMANDADA	Distrito Especial de Cali y Metro Cali S.A
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali Sala Cuarta de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Doce Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	76001-31-05-012-2019-00873-01
TEMAS	Existencia contrato de trabajo
CONOCIMIENTO	Apelación ¹
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ²

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Anyie Tatiana Idrobo García contra Distrito Especial de Cali y Metro Cali S.A

Auto

En atención a la renuncia de la apoderada de Metro Cali S.A. Carolina Ocampo Franco, la cual cumple con lo preceptuado en el CGP y el poder presentado por Carolina Cardona del Corral, identificada con CC33.819.689 y portadora de la TP138.924 del C. S de la J., quien sustituyó el mandato y lo reasumió, se le reconoce personería para actuar como apoderada de Metro Cali S.A. en los términos del mandato.

ANTECEDENTES

Anyie Tatiana Idrobo García demanda a Distrito Especial de Cali y Metro Cali S.A. con el fin de que se declare **i)** que entre ella y Metro Cali S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 09 de febrero de 2009 y el 30 de junio de 2017, cuando fue despedida sin justa causa; **ii)** que el despido fue ilegal, dando lugar al reintegro; **iii)** que el Distrito de Santiago de Cali es solidariamente responsable de las condenas. Consecuencialmente, deprecia: **iv)** pago de salarios, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, auxilio de recreación, cesantías e intereses a las cesantías por toda la relación laboral, incluyendo lo causado hasta el reingreso; **v)** indemnización del art. 64 del CST; **vi)** sanción moratoria del art.65 del CST; **vii)** pago de aportes de salud y pensión; **viii)** indexación; **ix)** costas y agencias en derecho.³.

² No 159 Control estadístico por secretaría.

³ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 142-149

Fundamentó sus pretensiones en que prestó sus servicios a las demandadas desde el 09 de febrero al 30 de junio del 2017, mediante múltiples contratos de prestación de servicios. Se desempeñó como apoyo a la gestión en Tecnología en Sistemas para apoyar a la Dirección en Transporte en las labores relacionadas con la operación del Centro de Control de SITM-Mio, desde el centro de control principal de Metro Cali S.A. A pesar de la naturaleza de los contratos suscritos se le impartían órdenes, siendo impuesta por la demandada la forma de prestar el servicio. Continuamente era evaluada, siéndole asignado un puntaje según lo realizado en el cargo, yendo desde la puntualidad hasta su conocimiento sobre la labor. En los contratos suscritos se apreciaba el control realizado por Metro Cali S.A., incluso controlaba su presentación personal e inasistencias, de hecho, había un formato para informarlas. Estaba obligada a asistir a reuniones y recibía instrucciones que también eran destinadas a empleados directos de la compañía. No hubo solución de continuidad en la relación. Cumplía jornadas de 8 horas, las cuales, dependiendo del turno asignado por el Coordinador de Operaciones, podían ser en el día, en la tarde o en la noche. Su código interno era C03. La presión sufrida en el trabajo le ocasionó trastorno mixto de ansiedad y depresión, llevándola a renunciar el 30 de junio de 2017⁴.

Oposición a las pretensiones

Quienes integran la pasiva se opusieron a las pretensiones de la demanda, así:

Metro Cali S.A.⁵ señala que la demandante prestó el servicio de apoyo a la gestión de la sociedad debido a su experticia y conocimiento profesional, siendo regulado por la Ley 80 de 1993, no existiendo continuidad y en periodos diferentes a los señalados en el escrito de demanda. No hubo constante supervisión, respetándose la independencia de la contratista. Los horarios no son indicación de subordinación, pues la asistencia a las instalaciones era consensuada. El supervisor era un contratista, quien coordinaba las actividades contratadas. La demandante determinaba la hora de llegada, por organización se le daba un turno, sin que se pueda deducir de ello una relación laboral. No se le otorgó un uniforme sino un chaleco por temas de imagen corporativa. Formuló como excepción previa, la de prescripción y como de fondo: inexistencia de las obligaciones demandadas, falta de causa y derecho para demandar laboralmente a Metro Cali S.A. como su empleador, buena fe de la demandada metro Cali S.A. pago y compensación y prescripción.

Municipio de Santiago de Cali⁶ niega cualquier tipo de relación con la demandante, quien en la demanda dirige sus pretensiones contra la codemandada. No hay responsabilidad solidaria del municipio en relación con las obligaciones laborales, por no haber creado a Metro Cali S.A. No le consta nada de lo narrado en los hechos de la demanda, pero precisa que, según los mismos, no hubo despido si no renuncia. Formuló como excepciones previas las de falta de agotamiento de la reclamación

⁴ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls149-161

⁵ 02ExpedienteDigitalizadoTomo fls 175-193

⁶ 02ExpedienteDigitalizadoTomo fls 238-250

administrativa y prescripción y como de fondo: falta de legitimación en la causa por activa, improcedencia de la solidaridad y cobro de lo no debido.

Sentencia recurrida⁷

El 12 de marzo de 2021, el Juzgado Doce Laboral del Cto. de Cali, profirió sentencia, cuya parte resolutive, según acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

“PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva en favor del DISTRITO DE SANTIAGO DE CALI, y en consecuencia ABSOLVER de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora ANYIE TATIANA IDROBO GARCÍA.

SEGUNDO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción propuesta por METRO CALI S.A. respecto de todo lo que se haya hecho exigible con anterioridad al 7 de mayo del año 2016.

TERCERO: DECLARAR no probadas las demás excepciones propuestas por METRO CALI S.A.

CUARTO: DECLARAR que entre la señora ANYIE TATIANA IDROBO GARCÍA y METRO CALI S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de febrero de 2009 y el 30 de junio de 2017.

QUINTO: CONDENAR a METRO CALI S.A. a reconocer y pagar en favor de la señora ANYIE TATIANA IDROBO GARCÍA las siguientes cantidades y conceptos:

*DEVOLUCIÓN DE APORTES EN SALUD \$1.225.700
DEVOLUCIÓN DE APORTES EN PENSIÓN \$1.243.725
DEVOLUCIÓN DE APORTES ARL \$150.400
CESANTÍAS \$17.954.234
INTERESES CESANTÍAS \$428.280
PRIMA DE SERVICIOS \$ 3.575.442
VACACIONES \$3.315.972*

SEXTO: CONDENAR a METRO CALI S.A. a reconocer y pagar en favor de la señora ANYIE TATIANA IDROBO GARCÍA intereses moratorios sobre los rubros cesantías y prima de servicios desde el 1 de julio del año 2017 y hasta el día en que se efectúe el pago.

SÉPTIMO: CONDENAR a METRO CALI en costas en favor de la demandante. Tásense por secretaría del despacho incluyendo como agencias en derecho la suma de \$2.500.000.

OCTAVO: ABSOLVER a METRO CALI de las demás pretensiones que en su contra formuló la señora ANYIE TATIANA IDROBO GARCÍA.”.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión adoptada, **Metro Cali S.A.**⁸ la recurre en apelación, deprecando su revocatoria. Existe imposibilidad de que la prestación del servicio para el cual fue contratada la demandante fuera realizado por otra persona; esto obedece a que el inciso 3° del art.41 de la Ley 80 de 1993 establece que los contratos estatales son *intuitu personae* y en consecuencia una vez celebrados, no pueden cederse sin previa autorización escrita en la entidad contratante, resaltándose con esto que la ejecución de dicho contratista en definitiva, debe obedecer a criterios estrictamente objetivos. La contratación de la demandante a través de este tipo de

⁷ 15ActaAudienciaPreliminarTramiteJuzgamiento.pdf □

⁸ 17AudienciaPreliminarTramiteJuzgParte2 1:01:33

contrato obedeció a la insuficiencia del personal en la planta. La prestación personal del servicio no es una prueba irrefutable de la relación laboral, máxime cuando no está demostrada la continua subordinación, puesto que no se evidenció que la demandante ejecutara su trabajo en las mismas condiciones de un trabajador oficial. En relación con la programación de turnos, reitera que estos podían ser modificados a solicitud de la demandante en coordinación con el señor Tito Garzón y no eran horarios impuestos como si lo es la jornada laboral establecida para los trabajadores oficiales. En cuanto al control y la supervisión ejercida por Metro Cali S.A. a la contratista, que a juicio del despacho es una prueba determinante para la subordinación, itera que las entidades públicas tienen la obligación de vigilar de manera permanente la correcta ejecución del objeto del contrato a través de un supervisor y estos tienen la facultad de solicitar informes, esto con base de los artículos 83 y 84 de la ley 1474 de 2018. Respecto de la sanción moratoria, indica que al suscribir este tipo de contratos bajo una causal legítima contenida en el art.32 de la Ley 80, no le asistía obligación alguna de cancelar los emolumentos pretendidos en el proceso, además, la entidad siempre canceló de manera oportuna y completa los honorarios pactados en cada uno de los contratos, no siendo esto desvirtuado. Considera de manera respetuosa que, al haber realizado el contrato bajo una prerrogativa legal válida, no podría presumirse la mala fe.

Al acogerse a un concurso recuperatorio en el marco de la Ley 550 le es prohibida la atención de esos pasivos con miras a una restructuración empresarial, situación que le impide la atención de obligaciones dinerarias que se hayan causado con anterioridad a la fecha de aceptación del proceso de insolvencia, es decir, antes del 11 de octubre de 2019, por ello, solicita a la sala tener en cuenta esta fecha para delimitar en el tiempo la causación de sanciones y sus intereses. Permitir que se extienda en el tiempo la indemnización que el despacho otorgó, sería desconocer la imposibilidad legal que es de estricto cumplimiento y que imparte el art.17 de la Ley 550 de 1999. Debe determinarse que la condena proferida por la autoridad judicial, debe ser relacionada como un pasivo dentro del acuerdo de restructuración en la primera clase de acreencias, pues las pretensiones son de origen laboral y fueron reportadas como pasivo contingente dentro del proyecto de graduación y calificación de créditos y derechos, delimitándose su pago a lo que quede descrito en el acuerdo.

Alegatos en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁹, ambas partes guardaron silencio.

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del CPTSS.

Los problemas jurídicos por resolver en esta instancia consisten en establecer la naturaleza del vínculo que unió a la demandante con Metro Cali S.A. y si hay o no lugar al pago de los intereses a que condenó la A-quo.

⁹ 05AdmityTraslado01220190087301

No es objeto de apelación la forma de terminación del contrato ni ningún otro valor cancelado. Tampoco hacen parte del recurso los extremos temporales de prestación del servicio delimitados por la juez de instancia.

Generalidades de los temas que serán abordados

a) Naturaleza del vínculo entre las partes/ la demandante como trabajadora oficial

El art.2 del Decreto 2127 de 1945, establece: "para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional, y c) El salario como retribución del servicio".

El art. 4 del mismo decreto, señala que "Se rigen por contrato de trabajo en los niveles Nacional, Departamental y Municipal, las relaciones jurídicas cuyo objeto se relacione con la construcción o sostenimiento de obras públicas, salvo quienes se encuentren vinculados a las empresas industriales y comerciales del estado, y a las instituciones idénticas a las de los particulares, donde la regla general es el trabajador oficial".

El art.20 del mismo decreto consagra que "El contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción".

b) Indemnización moratoria

El artículo 1 del Decreto 797 de 1949 contempla la referida sanción en los siguientes términos:

"ARTICULO 1 El artículo 52 del Decreto número 2127 de 1945 Quedará así:

"ARTÍCULO 52. Salvo estipulación expresa, en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el patrono ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las Retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el patrono consigne ante un Juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

(...)

"PARÁGRAFO 2 Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al artículo 4 de este Decreto-, sólo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de este término los funcionarios o entidades respectivos deberán efectuar la liquidación, y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador,"

De manera pacífica la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha entendido que no opera automáticamente siendo necesario verificar la conducta del empleador¹⁰. En sentencia SL18619 de 2016 se expresó lo siguiente:

“El artículo 1º del decreto 797 de 1949, constituye la norma que contiene el derecho indemnizatorio sobre el que discurre el ataque, respecto del cual también ha explicado la Sala que no opera de manera automática e inexorable, es decir, por el mero hecho del no pago, el pago tardío o incompleto de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, sino que es menester que en cada caso el juez laboral, desde las pruebas regularmente aportadas, examine la conducta del empleador público para establecer si su condición de deudor moroso respecto de quien otrora trabajó a su servicio, tiene una explicación atendible, hipótesis en la que no le serían imponibles los drásticos efectos de esa norma, pues no estaría acreditada la mala fe que ella castiga

En ese escenario, recuerda la Corte que en varias oportunidades, por ejemplo en la sentencia SL 9641-2014, ha explicado que la buena o la mala fe en asuntos como el presente, no depende de la prueba formal de los contratos de prestación de servicios que entidades como la demandada suscriben con personas como el accionante, o de su mera afirmación de que obra convencida de estar actuando conforme a derecho al no tener por laboral el vínculo que de allí se desprende, pues de todas formas es necesario verificar otros aspectos que giraron alrededor del comportamiento que asumió en su condición de deudora obligada, razón por la cual el juez del trabajo debe apreciar todo el acervo probatorio para establecer la existencia de otros fundamentos para no imponer la sanción por mora sobre la que se discurre”

Caso concreto:

De acuerdo con lo establecido en el 167 del CGP, competía a la **demandante** demostrar su dicho, es decir, que efectivamente existió un contrato de trabajo, con miras obtener el pago de los derechos reclamados en la demanda. Para ello, aportó como pruebas relevantes, las documentales que se relacionan a continuación:

1. Contratos suscritos entre la demandante y Metro Cali S.A., donde se leen entre otras cosas, un mismo objeto, prohibición de cesión, la exigencia de rendición de continuos informes y coordinación para realizar las actividades. Adicionalmente, la justificación para celebrar los contratos es la falta de personal propio capacitado. Como regla general se pacta la prestación en otro lugar diferente a Metro Cali S.A.¹¹
2. Reglamento del centro de control de la operación del Mio.¹²
3. Capturas de pantalla de mensajes de datos donde se aprecian asuntos como capacitaciones, reuniones, encuestas de clima laboral, retroalimentación, reporte de novedades, cambios de turnos, explicación por parte de la demandada a los contratistas para pedir permisos¹³.
4. Lista de faltas, se evidencia las personas que no asistieron a determinado turno, observándose el nombre de la demandante con una anotación de inasistencia¹⁴.
5. Evaluación realizada a la demandante y a otros operadores¹⁵.

¹⁰ Ver sentencias SL5019 de 2021, SL3291-2021 y SL825-2020

¹¹ 01ExpedienteDigitalizadoTomo1 fls5-140

¹² 01ExpedienteDigitalizadoTomo1 fls 141-144-

¹³ 01ExpedienteDigitalizadoTomo1 fls 145-314

¹⁴ 01ExpedienteDigitalizadoTomo1 fls 315-317

¹⁵ 01ExpedienteDigitalizadoTomo1 fl 318-319 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 1-11

- Turnos donde se lee fecha y código¹⁶.
- Turnos donde se lee el nombre de la demandante¹⁷.
- Fotografías de la demandante con uniforme donde se lee MIO¹⁸.
- Aportes realizados por la demandante a la ARL¹⁹.
- Capturas de pantalla de mensajes de datos en que citan a reuniones²⁰.
- Logros académicos de la demandante²¹.
- Formularios de afiliación²².
- Capturas de mensajes de datos brindan información general²³
- Aportes realizados por la demandante a entidades de la seguridad social²⁴
- Reclamación administrativa²⁵
- Certificado de existencia y representación de Metro Cali S.A.²⁶

Metro Cali S.A. aportó manual de funciones de la entidad.²⁷

Municipio de Santiago de Cali aportó Resolución No. 10873 de 11 de octubre de 2019- "Por la cual se acepta la solicitud de promoción de un Acuerdo de Reestructuración por parte de la sociedad Metro Cali S.A., identificada con NIT805.013.171-8 y se dictan otras disposiciones. "²⁸

También se recibieron declaraciones de terceros e interrogatorio de parte a la demandante que así informaron el proceso:

Angie Tatiana Idrobo García - demandante²⁹	Angie Tatiana Idrobo García, C.C.1.107.057.495; 31 años; Estado civil, casada; tecnóloga en sistemas, Trabaja en la Alcaldía; Sin impedimento físico o mental para declarar. Indíquele al despacho si tiene conocimiento que en Metro Ccali haya un funcionario de planta que ejecute las mismas actividades que usted ejecutaba. R// De planta, no. ¿Cuál era su intención al momento de contratar con Metro Cali, un contrato de prestación de servicios o un contrato laboral? R// Los contratos que yo firmaba decía que era prestación de servicios, pero en realidad eso no se cumplía, ya que a mí me asignaban turnos de 8 horas, tenía que cumplir con horarios, debía reportar las novedades en tiempo real, yo trabajé desde el centro de control principal de Metro Cali, trabajaba con los equipos de Metro Cali. Mi intención era brindar mis servicios como prestadora de servicios, pero eso no se cumplió. Indíquele por favor al despacho si dentro de los contratos que usted suscribe, hubo interrupciones. R// Desde febrero de 2009 hasta junio del año 2017 siempre trabajé, hay unos intervalos donde no tengo contrato, pero el coordinador de operaciones, Fernando Garzón, siempre colocaba los turnos y era obligatorio asistir a cubrir las estaciones de trabajo, ya que el sistema masivo de Cali no podía parar, entonces yo debía presentarme a trabajar para evitar que me afectara en mi nuevo contrato, la gente que no iba no la contrataban. Indíquele por favor al despacho si la actividad para la que usted fue contratada la podía delegar a otra persona o si era obligatorio que
--	--

¹⁶ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 12-13
¹⁷ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 14-19 -02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 45-47
¹⁸ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 20-26
¹⁹ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 27-30
²⁰ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls31- 33
²¹ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 34-43
²² 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 48-51
²³ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 52
²⁴ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 64-74
²⁵ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 75-79/89
²⁶ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 80-88
²⁷ 03CdFolio487
²⁸ 02ExpedienteDigitalizadoTomo2 fls 251-263
²⁹ 16AudienciaPreliminarTramiteJuzgParte133:29 min

	la hiciera de carácter personal. R// En ningún momento podía delegar mis funciones. Me asignaron un chaleco, un carnet, me tocaba asistir personalmente al centro de control para dirigir la flota. Indíquele por favor al despacho, si dentro de las funciones que usted desempeñaba podía escoger libremente el horario en que debía realizarlas. R// En ningún momento, nos asignaban turnos de lunes a domingo, sin descanso, de 8 horas. Eran turnos rotativos, por ejemplo, de 5 a 1, 1 a 9 o 9 a 5. . Indíquele por favor al despacho, si las funciones que se le asignaban podían desarrollarse de la forma en que usted lo considerara o estaba sometida algún tipo de orden o instrucción. R// Siempre estuve subordinada por supervisores y el coordinador del centro de control, Tito Fernando Garzón Benavides, no podía tomar el derecho de realizar mi trabajo desde la casa, o asistir hoy, o mañana, tenía que cumplir con un horario y tenía que ser desde la instalación de Metro Cali. Indíquele por favor al despacho, si usted podía escoger el orden en que desarrollaba las actividades o quien establecía el orden en que tenía que evacuarse las funciones asignadas R// En el centro de control que trabajaba presencialmente y trabajaba con los vehículos en tiempo real, en ningún momento podía decir que mañana hacia esa labor, porque yo tenía rutas a mi cargo que estaba en funcionamiento en ese momento y tenía que dar solución, hacer los reportes, obedecer órdenes de los supervisores desde el centro de control. Indíquele por favor al despacho, ¿Los insumos de trabajo eran entregados por usted, usted colocaba todos los materiales para trabajar o quien los entregaba? R// En ningún momento coloque ningún aparato para trabajar, me asignaron un chaleco, un carnet, una estación de trabajo que tenía 3 pantallas, un teléfono IP, un celular, un radio, todo eso pertenecía a Metro Cali. Indíquele por favor al despacho, quien efectuaba el pago e l remuneración que usted recibía en contraprestación del servicio prestado. R// Yo para cobrar tenía que pasar un informe de actividades y lo tenía que aprobar el coordinador del centro de control, Tito Fernando Garzón y con eso pagar mi seguridad social y pensión, esos papeles se le pasaban a Sandra Varela que era la secretaria y hacia la encargada del pago mensual de Metro Cali. Indíquele por favor al despacho, dentro del periodo en que presto su servicio usted recibió algún llamado de atención. R// Siempre. Cada semana era llamada por el coordinador del centro de control debido a que presentaba incapacidades y presentaba faltas, llegadas tardes hasta de 1 minuto, si no asistía a las capacitaciones, si no recibía orden de los supervisores, si contestaba un teléfono dentro del turno, si me demoraba más de 5 minutos en el baño, si me demoraba más de 15 minutos en consumir alimentos Indíquele por favor al despacho, como era el trámite de esos llamados de atención R// Eran vía correo, me enviaban la citación, me decían que me acercara en horario que no afectara mi turno hablar con e ingeniero Tito, él mandaba los correos y ahí me decían. Indíquele por favor al despacho, si durante el tiempo en que usted presto los servicios, en algún momento manifestó que estaba inconforme en la forma como la estaban contratando. R// No, allá no se podía decir nada, todo lo que uno dijera era utilizado en contra y yo era una persona de bajos recursos que necesitaba un empleo, nunca manifesté inconformidad al presidente o al director de operaciones porque necesitaba el empleo. Indíquele por favor al despacho, si fue objeto de alguna sanción disciplinaria. R// Si. No me querían hacer control porque me había equivocado en un procedimiento en el centro de control, sin embargo, yo seguía asistiendo, pidiendo contrato y me dejaban asistir y estuve como 1 mes gratis.
Jaime Prado Vergara – testigo parte demandante- tachado³⁰	47 años de edad, estado civil unión libre; nivel de estudio universitario, actualmente independiente; dirección para notificación carrera 1ªA 10 N°72-29. Sin impedimento para declarar. Explíquele al despacho si usted tuvo algún vínculo con Metro Cali, en caso afirmativo, en qué periodo y como fue la forma de contratación. R// si, desde el 22 de septiembre de 2009 hasta el 30 de junio de 2016. Ingrese como inspector, luego controlador y algunas veces supervisor. ¿Lo contrataron por contrato de trabajo o prestación de servicios? R// Por prestación de servicios. ¿Inició usted algún proceso contra Metro Cali? R// Si. . ¿Actualmente está en curso? R// Si. ¿En ese proceso está reclamando la existencia de un contrato de trabajo? R// Sí. Indíquele por favor al despacho, si cuando usted prestó sus servicios en Metro Cali conoció a la señora Angie R// sí. Cuando yo ingresé ella ya estaba en centro de control. Indíquele por favor al despacho, que tarea hacia la señora Angie

³⁰ 16AudienciaPreliminarTramiteJuzgParte1 48:56 min



Tatiana Idrobo R// Hacia las veces de controladora en centros de control. Me puede explicar que son esas actividades R// Monitorear toda la operación, ella está en el momento de todo lo que es bloqueos, manifestaciones, rutas, usuarios, controlar las estaciones, monitorear todo lo que se trata de la operación. ¿Dónde desarrollaba esa actividad la señora Angie Tatiana? R// Avenida Vásquez cobo, no recuerdo la nomenclatura, ahí queda el centro de control de Metro Cali, las oficinas de Metro Cali. Indíquele por favor al despacho, si usted lo sabe, en que horario se prestaba el servicio. R// Inicialmente toda ruta según el coordinador que este encargado, cuando yo inicié, iniciábamos a las 3:00 a. m. Angie tenía un horario de 12 horas, iniciaba o en la tarde, día, o en la nocturna, 3:00 a. m. que se iniciaba la operación y podía salir a la 1:30 o 2:00 p. m. o podía iniciar a la 1:00 p. m. y salía a las 10:00 p. m. y viceversa, los horarios que según el coordinador tenía o veía la manera que era la mejor para controlar la operación. Indíquele por favor al despacho, si esos turnos eran asignados por Metro Cali o si ustedes los contratistas podían reunirse y organizar sus turnos, como era la dinámica de esos turnos. R// La dinámica del turno era así: el coordinador que llegue en su momento Tito Fernando Garzón o el coordinador que tenía ella que podía acceder a la mejor manera de darle a uno un turno. Ellos planificaban y le decían a uno la jornada. No teníamos la facultad de escoger horario, sino que ellos le asignaban a uno. ¿Podían ustedes pedir que se les cambiara el horario o poder negociar con otro contratista para que los reemplazara y se movieran los turnos? R// No, la opción que teníamos era primero decirle al coordinador si el aceptaba el cambio, si él decía que no, no. ¿Ese coordinador que tipo de contratación tenía, era un contratista como ustedes o era una persona vinculada a Metro Cali? R// No tengo conocimiento, porque había unos contratados por Metro Cali y unos por prestación de servicios. Indíquele por favor al despacho, si la señora Tatiana requería un permiso o irse antes del horario, si necesitaba asistir alguna cita médica o situación personal, podía informarlo e irse o cual era el procedimiento que tenía que seguir. R// No, en el caso de Angie Tatiana, no lo podía hacer porque no lo permitía la operación, si salía de turno y le quedaba tiempo, lo hacía, de lo contrario, no se podía. Indíquele por favor al despacho, si esas actividades del centro de control que realizaba la señora Angie Tatiana las podía hacer de la manera que ella quisiera, asignarse el orden o el lugar donde iba hacerlas, o como tenía que cumplir con ellas. R// La señora Angie Tatiana no podía tomar decisiones, ella recibía órdenes directas del coordinador a cargo, en el último momento, Tito Garzón. No podía tomar decisiones de escoger horario, no podía decir si lo hacía desde la casa, si tenía citas médicas lo tenía que hacer fuera del horario de trabajo, no podía tomar decisiones autónomas, tenía primero que ver los turnos y según como le tocara asignar sus citas si lo quería hacer o si lo podía hacer. Indíquele por favor al despacho, si se realizaba algún tipo de verificación o control respecto de las actividades que realizaba la señora Angie Tatiana, si había alguien que estaba pendiente de lo que ella hacía o si ella simplemente lo hacía y ya. R// No, el supervisor de turno estaba a cargo de la supervisión, de monitorear que se estuviera haciendo el trabajo como se debía, en este caso Tito Garzón, y si cometía fallas, como decíamos nosotros, lo llamaban al cuarto frío, a preguntarle porque había cometido una falla o un error. Indíquele por favor al despacho, ese supervisor de turno estaba afiliado por Metro Cali o los contratistas lo pusieron. R// Asignado por Metro Cali. Indíquele por favor al despacho, ¿Usted coincidió en turnos con la señora Angie Tatiana? R// Si. 19. ¿Usted alguna vez observó que ese supervisor le efectuara algún tipo de instrucción, orden, llamado de atención?, ¿Qué observó usted en esos turnos con la señora Angie Tatiana? R// Coincidimos en muchos turnos cuando a mí me asignaron al centro de control y la instrucción que le daban era asignar los puestos de trabajo, asignar las rutas, uno tenía un código, Angie Tatiana tenía el código C03, ejemplo, al código C03 le asigno la casilla 1 y va a manejar ciertas rutas y debe contestar el teléfono IP, contestar la radio cuando la llama un inspector y la plataforma que nos asignaba Metro Cali para poder controlar la ruta. Indíquele por favor al despacho, ¿En lo que usted me acaba de contar del cuarto frío, usted alguna vez evidencio que a la señora Angie Tatiana la llamaran por alguna situación? R// Si, ahí nosotros involuntariamente cometíamos alguna falta y por eso siempre era un llamado de atención, en algunas ocasiones porque faltaba un vehículo, entonces siempre se llamaba



a que uno diera una explicación o un motivo por qué pasó eso. Indíquele por favor al despacho, ¿Esos llamados de atención eran esporádicos, aleatorios o derivados de la supervisión diaria? R// Eran derivados de la supervisión diaria. Indíquele por favor al despacho, ¿Si, por ejemplo, a la señora Angie le asignaban la ruta X y ella no quería esa ruta podía con otro contratista cambiar de ruta o de tareas? R// No, si a usted le asignaban una ruta o un lugar de trabajo, tenía que cumplir con su horario o con lo que le asignaban. Indíquele por favor al despacho, ¿Que implementos se requerían para que la señora Angie hiciera las funciones asignadas? R// En el caso de Angie Tatiana, ella estuvo en el centro de control, tenía un teléfono IP que se comunicaba con el centro de control que teníamos paralelo para informarle, por ejemplo, a la policía o al guardia de tránsito que teníamos al otro lado, o a solicitar una falla técnica de alguno de los equipos, teníamos la plataforma que monitoreábamos toda la ruta, eso solamente lo podían hacer ellos, esas eran lo primordial. Indíquele por favor al despacho, esos insumos, el radio, el teléfono, el computador, esas cosas que se necesitaban, eran de Tatiana, las alquilo ella o quien era el dueño de esos implementos. R// Todo pertenece a Metro Cali, Metro Cali le asignaba a uno todo, uno solamente colocaba el cuerpo. A la señora Tatiana había algo que la identificara como contratista de Metro Cali, tenía algún carné o simplemente ella ingresaba. Como era el proceso de que se supiera que ella estaba trabajando para Metro Cali. R// Nosotros teníamos un carnet, chaleco, nos dieron un carnet de ascenso a las estaciones, uno de acceso a centro de control, allá no entra sino la persona que esta identificada con ese carnet y le damos un pequeño carnet para centro de control, allá no entra nadie que no tenga acceso, y el chaleco que dice Metro Cali y Alcaldía Municipal. Indíquele por favor al despacho, si a la señora Tatiana, sabe usted si le tocaba rendir informes de lo que hizo en la semana, el día o el mes. R// Todos los meses pasábamos un informe. ¿Cómo era el informe? R// Era de rendimiento, que hizo, que novedades tiene y que recomendaciones tiene para el cumplimiento de la operación. ¿Ese informe era optativo o era obligatorio? R// Obligatorio. ¿Qué consecuencia existía si no se presentaba el informe? R// No le pagaban. Indíquele por favor al despacho, si las personas que prestaban sus servicios a través de los contratos de prestación de servicios, podían hacer actividades en periodos en los que no hubiera contrato, por ejemplo, que el contrato fuera hasta el 30 de marzo, se seguía prestando el servicio o como se acabó el contrato ya no había más tarea. R// El contrato se acababa en marzo y teníamos como la política, el que no colaboraba en los días siguientes a la renovación del nuevo contrato, no lo contrataban más porque la operación no puede quedar sola, entonces le decían a uno, colabore mientras que el nuevo contrato sale que siempre se demoraba 10, 15 o 20 días, algunas veces el mes, pero uno trabajaba y esa platica se perdía. Indíquele por favor al despacho, si en el caso puntual de la señora Angie Tatiana usted se dio cuenta de alguna manera que a ella le hubiera tocado prestar el servicio así, en esa modalidad, mientras le renuevan el contrato, vaya trabajando. R// Si, en todas las ocasiones le puedo decir que la señora Angie Tatiana prestó los servicios porque igual nos tocaba a todos los que estábamos contratados. Indíquele por favor al despacho, si usted lo sabe si la señora Angie Tatiana presentaba una incapacidad o alguna situación que le impidiera ir a prestar el servicio, cuál era el trámite que ella tenía que realizar ante Metro Cali. R// Si tenía una incapacidad tenía que presentársela al coordinador para que justificara la ausencia de la incapacidad. Indíquele al despacho que importancia tenía para el desarrollo de las funciones por prestación de servicios de la empresa, las funciones que cumplía la señora Angie. R// La relevancia en centro de control era que, si ella faltaba en el turno, la operación se paraba, ella era el eje central de la operación, no podía faltar porque lo primordial de la operación es el centro de control. . Infórmele al despacho si tiene usted conocimiento, si la labor que desempeñaba la señora Angie era evaluada y si lo era, en qué periodo. R// Si, la señora Angie Tatiana era evaluada por los supervisores, según el comportamiento que tuviera en un lapso de 3 a 6 meses entonces para el nuevo contrato se evaluaba si era eficaz o no y en ese tiempo se evaluaba si continuaba o no. Infórmele al despacho, si usted llego a conocer condiciones de salud de la señora Angie con relación a las funciones. R// Inicialmente muy sana pero ya fue entrando en una etapa de desespero y muchas veces de alterarse

	porque las jornadas de trabajo eran muy extensivas. . Infórmele al despacho, los turnos que le señalaban para que se cumplieran, tenían algún código R// Si, ella tenía el código C03. . ¿Los turnos también estaban identificados con algún código? R// Los turnos igual, por ejemplo, decía en la plataforma de salida C03 en la plataforma 4 o 5 y ya ella sabía que estaba direccionado allá. ¿Sabe usted cuales fueron las razones de retiro de la señora Angie de la empresa? R// Según tengo entendido y por comunicación de la señora Angie Tatiana, fue causa de mucho estrés, ya a lo último decía que no soportaba más estar ahí porque sentía mucho estrés y como tuvo la niña, era mucha ausencia y no le dedicaba mucho tiempo a la bebé. Sírvase informarle al despacho si quien lo representa en el proceso que adujo en su testimonio, es el mismo que representa a la señora Angie Tatiana Idrobo. R// Si señor.
Tito Fernando Garzón Benavides – testigo parte demandante³¹-tachado	Estado civil casado; nivel de estudio profesional, ingeniero civil; dirección para notificación calle 13 N°50-95. Sin impedimento para declarar. 1. Indíquele al despacho, si usted tiene algún vínculo con Metro Cali, en caso afirmativo, cual es la forma en que esta contratado, cargo y desde que fecha está vinculado. R// Yo tengo un vínculo con Metro Cali, soy prestador de servicios de Metro Cali, inicie del 2007 al 2010, posteriormente me retire y volví nuevamente del 2013 hasta la fecha. Indíquele al despacho, que específicamente son sus funciones. R// Mi contrato consiste en ser apoyo en el seguimiento a las actividades que desarrollan los grupos de inspectores de vía y controladores de centro de control hacia el cumplimiento de los planes de servicios de operación del sistema masivo de Cali. Indíquele al despacho, si dentro de sus actividades como prestador de servicios, conoció a la señora Angie Tatiana. R// Si la conocí. Indíquele al despacho, cuál era la función que ella tenía asignada y la forma en la que quedó contratada. R// Desde que se contrató ella fue igual que yo, prestadora de servicios y que contratada para realizar actividades de controladora en centro de control. Explíqueme en qué consisten esas actividades. R// <u>Controladora, el sistema masivo de Cali se rige a través de una plataforma tecnología para hacer seguimiento a la flota, entonces el papel de ella era desde un centro de control que está ubicado en las instalaciones de Metro Cali hacerles seguimiento a esos buses, pasar las novedades que se presentan en la operación, a los requerimientos de los usuarios. Toda esa información, registrarla en una bitácora.</u> Indíquele al despacho, esa actividad que realizaba la señora Angie Tatiana, era necesaria o accesorio en el funcionamiento del sistema de transporte. R// Si bien es cierto nos regimos por una plataforma tecnológica, es necesaria la parte humana para hacerle seguimiento, es una actividad que se hace de forma diaria. Indíquele al despacho, si esa actividad se suspende, si no hay quien ejerza ese <u>control, se podría desarrollar normalmente la actividad de transporte.</u> R// <u>Se podría desarrollar normalmente apoyándonos con los concesionarios, ellos también tienen la capacidad de realizar esas actividades, el único inconveniente es el registro de esas novedades que se presentan que es una responsabilidad netamente de Metro Cali.</u> . Indíquele al despacho, esa actividad se desarrollaba de manera aleatoria o había turnos establecidos o como era que esas actividades se cumplían. R// El sistema de transporte funciona en la vía 18 horas de las 24 horas del día, entonces nosotros tenemos 2 grupos, 1 que trabajaba 24 horas que era el centro de control, distribuidos en actividades de máximo 8 horas de actividades en un centro de control y se asignaban turnos para que las personas sepan que días y en que jornadas debían desarrollar las actividades. Esos turnos eran asignados o los contratistas podían elegir qué día y a qué hora ir y cual turno escoger. R// Nosotros en Metro Cali a través de un Drive público se asignaban las actividades a realizar, los días y las jornadas, y los contratistas podían solicitar los cambios que requirieran de acuerdo a sus necesidades, también previo a la elaboración o publicación de las actividades, <u>ellos podían solicitar si necesitaban algún día o alguna jornada en especial y era susceptible de cambios.</u> . Indíquele al despacho, cuál era el trámite para solicitar esos cambios R// Informarlo a través de un correo electrónico. Era posible que un contratista que se le asignara un turno pudiera decirle a otro contratista que tuviera las <u>mismas funciones que fuera a reemplazarlo sin pedir permiso, sino que simplemente se cambiaran entre ellos.</u> R// <u>Nosotros por tema de orden, era prioritario que por lo menos antes de hacer la actividad, nos dijeran que</u>

³¹ 16AudienciaPreliminarTramiteJuzgParte 1:18:33



la persona que estaba asignada no iba a cumplir con las actividades. 12. Indíquele al despacho, si el contratista no podía cumplir con ese turno, si no se presentaba a trabajar, cuál era la consecuencia, R// No había consecuencia solo que le solicitábamos que nos informara porque al no presentarse al cumplimiento de las actividades eso generaba una carga más a los otros compañeros entonces si nos informaba con anterioridad podíamos subsanar ese faltante, pero no había sanciones porque somos contratistas, se le hacia una observación de que la próxima vez informara, pero no sanciones por el tema de la relación contractual. Indíquele al despacho, si las funciones las podía realizar el contratista de la manera que considerara oportuna, por ejemplo, si se le asignaba la ruta 10, el podía decir que prefería la ruta 20 o cambiar con otro contratista o hacer modificaciones. R// Por lo general tratábamos de que la ruta o las estaciones de trabajo sea equitativo con su carga de trámite y novedades, pero si durante la actividad la contratista manifestaba que se sentía muy cargada, se hacían algunos cambios previa consulta al supervisor que estaba encargando al momento de la operación. Indíquele al despacho, si usted lo sabe, cuando un contratista desarrollaba de manera equivocada o no desarrollaba la tarea asignada, que **sucedía. R// Se le llamaban, se le preguntaba cuál era la novedad y porque sucedió, se trataban de tomar correctivos con el haciendo una retroalimentación, una capacitación y se le hacía seguimiento a sus labores para que en futuros eventos se lograra subsanar lo que había sucedido.** ¿Como se verificaba que las tareas asignadas a los contratistas se desarrollaban en tiempo y manera oportuna, que control había o quien supervisaba o como se hacía esa tarea? R// Dentro de nuestro esquema montado en centro de control, existe una persona que se llama coordinador, luego vienen los supervisores, luego los controladores y los supervisores se les llama supervisor omega, en nuestro manual de comunicaciones, era el que hacía seguimiento a las actividades de cada controlador durante el tiempo de actividades en centro de control.

16. **¿Esa supervisión era aleatoria, esporádica o dirigida específicamente las actividades y permanente, como era esa supervisión?** R// Era dinámico, si bien es cierto nosotros tenemos unas actividades preestablecidas por el contrato, puede que durante el desarrollo de las actividades se presentaran eventos diferentes, entonces la supervisión consiste en registrar la hora de llegada y salida de la persona y si durante las actividades sucedía alguna novedad, se hacia la retroalimentación de inmediato, si no era grave, si era un tema más grande, asistía yo, revisaba que pasaba, se tomaban los ajustes necesarios con la persona, se preguntaba si estaba clara el tema y se continuaba y los supervisores al final de cada sesión de actividades, hacían el registro de lo que correspondía durante el tiempo de operación. . Indíquele al despacho, **¿En el caso de la señora Angie Tatiana, a ella se le hacían esos seguimientos?** R// Si, a todo el grupo de controladores se le hacía seguimiento, dependiendo de la operación de cómo se desarrollaba, se le hacia el seguimiento.

18. En el caso de la señora Angie Tatiana conoce usted si ella fue objeto de llamados de atención o requerimiento en la prestación de sus servicios. R// Si, en un par de ocasiones, Angie cumplía sus actividades de acuerdo a lo establecido y en un par de ocasiones, como todo ser humano, cometemos alguna cosa que tampoco sea muy grave y se le hacia la recomendación necesaria de acuerdo a lo sucedido. Indíquele al despacho, si la señora Angie Tatiana requería cambiar de turno, a quien debía dirigirse, como tenía que hacer la tarea para que se le diera el permiso o como era que se tramitaba esto. R// Nosotros tenemos unos acuerdos, si no había iniciado sus actividades contractuales, se dirigía a mí, vía telefónica, dependiendo de la urgencia o con un correo electrónico si era un día antes, y si era durante las actividades, lo hacía con el supervisor Omega y le informaba la novedad y así se procedía. 20. Indíquele al despacho, la señora Angie Tatiana Idrobo, que implementos o equipos requería para realizar la tarea que se le asignó por parte de Metro Cali. R// **En cada estación de trabajo hay un computador dotado con todos los elementos, monitores, teclado, mouse, un teléfono IP para las llamadas y se le entregaba un radio para la comunicación con centro de control y vía y nosotros le entregábamos también unas prendas de identificación para sus actividades.** ¿Esos implementos, podía ella usar elementos propios o tenían que ser los que le entregaba específicamente Metro Cali? R// Dentro de la parte tecnológica, a Metro Cali, hay un

	concesionario que es el Siuth, que le entrega la dotación de los elementos tecnológicos esos deben usarse como ellos los entregaban, respecto al radio, tampoco es de Metro Cali, todos son elementos del concesionario que es de recaudo y tecnología, como le digo, es el Siuth, entonces esos elementos tocaba cuidarlos y entregarlos como nos los entregaban. Nosotros como Metro Cali eran únicamente las prendas de identificación, les dábamos unas camisetas y unos chalecos, eso era para asistir a las actividades, pero los elementos tecnológicos para desarrollar las actividades no eran de Metro Cali, por lo tanto, tocaba utilizarlos porque eso era de un concesionario externo. Indíqueme al despacho, ¿Había posibilidad que la señora Angie hiciera su oficio en un espacio u horario distinto al que se le asignaba por Metro Cali? <u>R// Digamos que tengo duda en la pregunta. Digamos que toda la parte de seguimiento tecnológico de la operación, todo está instalado en el centro de control que está en las instalaciones de Metro Cali entonces la actividad si era necesario hacerla directamente en las instalaciones donde está el centro de control. ¿Ella podía cambiar el orden de esas tareas, o esas tareas debían cumplirse en periodos determinados? R// Si, periodos determinados porque las actividades son rutinarias y son prácticamente las mismas salvo alguna novedad que se presente extraordinaria, son muy repetitivas.</u> En el caso específico de la señora Angie, usted recuerda que ella hubiese prestado servicios en los periodos distintos a los que decía su contrato de prestación de servicios. R// En un par de ocasiones se programaban reuniones, capacitaciones o se les solicitaba una colaboración especial y Angie en común acuerdo las asistía. ¿Podía prestarse el servicio de controladora en un día en que no hubiera contrato de prestación de servicios? R// Digamos que yo tuve 2 periodos, en el primero no tuve contacto directo con Angie, en el segundo, si, durante ese periodo no se presentaron esos inconvenientes, anteriormente si, por temas contractuales, financieros, de cierre de año, se dejaban un par de días sin contratación. Indíqueme al despacho si hay algún funcionario de planta de Metro Cali que realice funciones en igualdad de condiciones que la demandante. R// No, hasta el momento no hay ningún cargo que sea de planta, que sea inspector, controlado, coordinador o supervisor o que tenga relacionado algo con el control de la operación.
--	--

Una vez valorada la prueba recibida en el proceso, la Sala arriba a idéntica conclusión que la A-quo en torno a la naturaleza del vínculo que unió a la demandante con Metro Cali S.A. La demandante no era realmente una contratista, si no una trabajadora oficial que debía prestar el servicio directamente, sin posibilidad de ceder su posición contractual. Desde el contenido de los contratos se evidencian obligaciones que no son propias de quien presta el servicio de manera autónoma, todo lo contrario, existió un marcado control y subordinación por parte de la aparente contratante, evidenciándose desde la suscripción del contrato, que la realidad entre las partes distaría del que se celebraba. Súmese que quienes declararon en el mismo sentido, por tanto, correspondía a Metro Cali S.A. formar el convencimiento judicial en torno a la naturaleza que alega, objetivo no alcanzado con éxito. Al verificar el motivo por el cual no se contrataba a la accionante de manera directa, no se advierte que la demandante hubiera sido contratada por contar con conocimientos especialísimos, estando la actividad desarrollada, lejos de ello. A la demandante se le proporcionaba capacitación constante por parte de la apelante, evento que choca de manera contundente con la argumentación esgrimida como fundamento de la contratación por prestación de servicios.

Súmese que, contrario a lo establecido en los contratos, la señora Idobro no podía desempeñar sus labores por fuera del centro de control, tampoco bastaba con un equipo de cómputo, de hecho, todo el equipo para llevar a cabo la operación se

encontraba en dicho lugar, no siendo de propiedad de la demandante, atendiendo la Sala que, si bien el suministro de la herramienta de trabajo por sí solo no demuestran subordinación, a ello se adiciona que a la demandante la calificaban, le retroalimentaban, debía avisar sus ausencias, pedir permiso, vestir indumentaria que la identificara como parte de la entidad y la labor desempeñada es necesaria para el funcionamiento de la operación, ostentando la condición de trabajadora oficial.

Por lo dicho, se **confirmará** la sentencia en este punto

En cuanto a la **indemnización moratoria**, no se acreditó buena fe, todo lo contrario, Metro Cali S.A. desnaturalizó por completo el contrato de prestación de servicios, admitiendo incluso que las actividades realizadas no eran de un gran conocimiento técnico y representaban un beneficio a la compañía. De igual manera, ejerció constantemente, a lo largo de la vigencia de la relación que sostuvo con la demandante, una innegable subordinación que da al traste con los contratos suscritos.

No encuentra esta sala motivo para limitar el extremo final de causación de la moratoria. El argumento esgrimido por la pasiva al sustentar el recurso de apelación no fue desarrollado al contestar la demanda y oponerse a sus pretensiones, siendo incluso la codemandada quien puso de presente el acogimiento a Ley 550. Adicionalmente, no obra prueba en el expediente que dé cuenta del acuerdo a que se alude, como tampoco de la graduación y liquidación de créditos, en que se evidencie que el de la demandante se hizo parte en él; de hecho, si no hay acuerdo, se procederá a una etapa o trámite diferente, en el que se desconoce el futuro de la obligación impuesta en la sentencia que se **confirmará**.

EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por quienes integran la pasiva.

COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de Metro Cali S.A. por haber sido vencida en su recurso. Se tasa como agencias en derecho a favor de la pasiva, la suma de un millón ciento sesenta mil pesos (\$1.160.000), equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente para 2023, a favor de la demandante.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia 12 de marzo de 2021

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de Metro Cali y a favor de la demandante. Se tasa como agencias en derecho a favor de la pasiva, la suma de un millón ciento sesenta mil pesos (\$1.160.000), equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente para 2023.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la Secretaría de la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Cali.

Las Magistradas,



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHÍTA ÁLZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(en ausencia justificada)

Firmado Por:

Maria Gimena Corena Fonnegra
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **151bfcac21557fe453fe4b4dfd68b4bff874cc9e74dae5f6578813aa9515e103**

Documento generado en 29/09/2023 01:34:52 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA

SALA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Mónica Quintero Torres
DEMANDADAS	Harinera del Valle S.A. y Lloreda S.A.
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali - Sala Once de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Primero Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	76001-31-05-001- 2017- 00734-01
TEMAS	Renuncia inducida
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Mónica Quintero Torres contra Harinera del Valle S.A. y Lloreda S.A.

ANTECEDENTES

Mónica Quintero Torres demanda a Harinera del Valle S.A. y Lloreda S.A., con el fin de que se declare que entre las partes existió una sola y única relación laboral por contrato de trabajo a término indefinido respecto de la cual aparentemente renunció, siendo contratada nuevamente por Harinera del Valle S.A., propietaria de Lloreda S.A., siendo ambos actos ineficaces, siendo posteriormente despedida sin justa causa, indemnizándola con base sólo en el último contrato. Consecuencialmente deprecia se condene a reajustarle la indemnización por despido injusto por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, de manera indexada, así como las costas procesales.

En subsidio de la declaratoria del único contrato, pretende se condene a Harinera del Valle S.A. a reajustar sus prestaciones sociales y vacaciones con el salario real que devengaba, así como la indemnización moratoria del art. 65 del CST².

Fundamentó sus pretensiones en que el 28 de septiembre de 1989 ingresó a Lloreda S.A. ocupando el cargo de Ejecutivo de Trade Marketing. Harinera del Valle S.A. por ser propietaria de Lloreda S.A. capacitaba a los empleados de dicha sociedad,

¹ No 160- Control estadístico por secretaría.
² 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 5-6

enviándolos a la Universidad ICEI para que hicieran diplomados. El 12 de agosto de 2011 fue enviada a un diplomado denominado “gestión integral de ventas factor estratégico de sostenibilidad Harinera del Valle”. Como consecuencia de la negociación entre las dos empresas, se le ordenó que renunciara al cargo que tenía en Lloreda S.A. para ser contratada por Harinera del Valle S.A., sin perder su continuidad laboral y antigüedad. El 24 de febrero de 2012 presentó carta de renuncia y, sin mediar solución de continuidad, el 27 de febrero de 2012 continuó laborando y ejerciendo las mismas funciones que desarrollaba en Lloreda S.A. para Harinera del Valle S.A. Devengaba un salario básico mensual de \$1.597.142 más incentivos por ventas de \$3.352.510 y por comercializados por \$545.685 para un salario mensual de \$5.495.337. Fue despedida sin justa causa el 30 de enero de 2015, recibiendo como indemnización por despido injusto, lo correspondiente al contrato que considera simulado con Harinera del Valle S.A., sin atender a los años anteriores. Al liquidarle las prestaciones sociales, lo hizo sobre el salario básico³.

Oposición a las pretensiones de la demanda

Ambas demandadas se opusieron a las pretensiones de la demanda, así:

Harinera del Valle S.A.⁴ afirmó que la demandante se vinculó el 27 de febrero de 2012, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de Líder del Equipo de Supermercados en Cali hasta el 30 de enero de 2015, fecha en la cual fue retirada con el pago de la correspondiente indemnización, liquidada con base en 1053 días, ascendiendo a \$11.326.667,34, satisfaciendo todos sus derechos ciertos. En todos los pagos que se le realizaron a la demandante se tuvo en cuenta no solo el salario básico mensual, sino la totalidad de incentivos acordados. Excepcionó: prescripción, inexistencia de la obligación y pago.

Lloreda S.A.⁵ aseveró la relación laboral que existió entre las partes tuvo como extremos temporales el 28 de septiembre de 1989 y el 25 de febrero de 2012, finalizando por renuncia de la demandante, desconociendo la compañía las demás manifestaciones sobre nuevas contrataciones con terceros. El último cargo desempeñado por la demandante fue como Ejecutivo Trade Marketing, teniendo como salario \$2.514.127. No le consta la formación en Icesi. Lloreda S.A. es totalmente independiente y autónoma de Harinera del Valle S.A., nunca ha sido adquirida por compra, como se desprende de los certificados de existencia y representación legal. Excepcionó: prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación y pago.

Sentencia recurrida⁶

El 09 de diciembre de 2020, el Juzgado Primero Laboral del Cto. de Cali, profirió sentencia, cuya parte resolutive, según acta en que se dejó constancia de lo actuado, es del siguiente tenor:

³ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 6-7

⁴ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 90-99

⁵ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 144-153

⁶ 15ActaAudienciaArt80Cptss20201209FI2

“PRIMERO: ABSOLVER a las demandadas HARINERA DEL VALLE S.A. Y LLOREDA S.A., de todas y cada una de las pretensiones reclamadas en la demanda presentada por la señora MONICA QUINTERO TORRES, con esta demanda, por los motivos expuestos en la parte considerativa de esta sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandante en costas. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$150. 000.00.

TERCERO: CONSULTESE esta providencia ante el Superior, en caso de que no sea apelada”.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión adoptada, **la parte demandante**⁷ la recurrió en apelación, deprecando su revocatoria, a fin de que se acceda a las pretensiones principales o subsidiarias. No se tuvo en cuenta la teoría del contrato realidad. Entre las empresas se estableció un contrato de distribución, por tanto, la planta de personal entró a apoyar a Lloreda S.A. Nadie renuncia luego de 21 años de trabajo, a cambio de nada. Patricia Pérez no es una testigo de oídas, dijo que le propusieron lo mismo que a la demandante y ella no aceptó, por ello la despidieron. La demandante actuó de buena fe, le prometieron que la antigüedad se la reconocerían después, una u otra sociedad, obrando de mala fe la empresa. Si no aceptaba, la hubieran despedido, pero ella era madre cabeza de familia, no pudiendo regalar tantos años de trabajo. Hay contradicción, porque de un lado no se aceptó la tacha de la referida testigo, pero no se valora, al indicarse que es una testigo de oídas. No existe explicación plausible que dé cuenta de la renuncia de la demandante. Pide revisar si realmente hay imposibilidad para realizar el cálculo para definir si Harinera del Valle S.A. le pagó bien a la demandante, un operador de justicia no puede decir que no puede hacer el cálculo para determinar si hay lugar al reajuste.

Alegatos en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁸, las partes guardaron silencio.

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del CPTSS.

El *problema jurídico* se restringe a determinar si la relación laboral que sostuvo la demandante con las demandadas estuvo regida por uno o dos contratos de trabajo. En caso de considerar que se trató de uno solo, se decidirá si hay o no lugar a reajustar

⁷ 14AudioAudienciaArt80Cptss20201209FI1 2:45:08 min

⁸ 03AutoTraslado00120170073401.pdf

el valor de la indemnización por despido sin justa causa y, en subsidio suyo, si Harinera del Valle S.A. está obligada a reajustar la liquidación definitiva de prestaciones sociales y vacaciones, así como al pago de la sanción moratoria del art.65 del CST.

Generalidades de los temas que serán abordados

Existencia de un único contrato de trabajo

Los arts. 23 y 24 del CST, consagran:

“ARTICULO 23. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y*
- c. Un salario como retribución del servicio.*

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

“ARTICULO 24. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

En cuanto a la presunción establecida en el art.24 del CST, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en diferentes pronunciamientos⁹, en especial en la SL 3126 de 2021 ha preceptuado:

“(…) configurar la existencia de un contrato de trabajo no es indispensable la demostración plena de los tres elementos denominados esenciales en el referido artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Pensarlo así haría nugatoria la presunción legal del artículo 24 ibidem, conforme a la cual basta la demostración efectiva de la prestación personal del servicio para que el contrato de trabajo se presuma, sin que se requiera prueba apta de la subordinación pues una vez aquella opera le corresponde a la contraparte desvirtuarla.

Situación diferente es que para impartir condena en concreto las partes tienen unas cargas mínimas probatorias a efectos de obtener las consecuencias jurídicas que

⁹ vease sl4177-2022, sl3820-2022, sl1439-2021, entre otras

pretenden. Así, aún con la activación judicial de la referida presunción legal y sin que la misma se desvirtúe, ello no releva que en el proceso se acrediten otros supuestos trascendentales para la prosperidad del reclamo, como los extremos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario si se alega, y demás hechos que se enarbolan como causa de las pretensiones demandadas (CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167)”.

De acuerdo con lo establecido en el 167 del CGP, al aseverar la parte demandante que se trató de un solo contrato y no de dos como lo advierten quienes conforman la pasiva, debió demostrar que ambas demandadas son una misma persona jurídica o que guardan una relación comercial tan íntima, que dio lugar a su reubicación en Harinera del Valle S.A., habiendo iniciado el contrato de Lloreda S.A.

De la terminación contractual/ Despido indirecto- renuncia inducida

El art. 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos¹⁰, entre ellos, en la sentencia SL2351-2020, que para dar por terminado el contrato por justa causa se requiere: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

Sobre la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de copiosas providencias, entre ellas la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] *la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa*”

En cuanto a la **renuncia inducida**, en sentencia SL 4377 de 2020 se sostuvo:

“renuncia inducida es aquella decisión que en apariencia es libre y espontánea, pero en la praxis estuvo viciado su consentimiento. Por tanto, en este evento, aunque no se exige que se expongan al momento de terminar la relación los motivos que conducen a renunciar, como ocurre con el despido indirecto, sí corresponde a la parte que la

¹⁰ Véanse entre otras las sentencias SL3580 de 2022, SL2842 de 2022 y SL1971 de 2022.

alega, demostrar que su voluntad estuvo viciada por la conducta asumida por el contratante”.

En esta providencia hace cita y transcripción parcial de lo expuesto en la sentencia SL 006 de 2001, con reiteración en la SL1352 de 2020, así:

[...] los conceptos “**renuncia inducida** o sugerida” y el “despido indirecto o auto despido”, son totalmente independientes y con caracteres bien definidos.

En el primero de los eventos señalados, la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.

En cambio, el auto despido o **despido indirecto** obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia”. (subraya nuestra)

En el caso, Lloreda S.A. manifiesta que la terminación de su vínculo con la demandante se dio con ocasión de su renuncia voluntaria, en tanto Harinera del Valle S.A. confiesa haber despedido a la demandante sin justa causa, efectuando el pago de la indemnización por despido correspondiente. La demandante por su parte asevera que no hubo realmente una terminación contractual, que le pidieron renunciar a Lloreda S.A. para vincularse de inmediato con Harinera del Valle S.A., quien finalmente la despidió sin justa causa, liquidando deficitariamente su indemnización y sus prestaciones sociales definitivas.

De lo que se ha expuesto, concluimos al tenor de lo dispuesto en el art.167 del CGP, que, para acreditar sus dichos, la demandante debió aportar pruebas que permitieran formar el convencimiento judicial en torno a que cuando renunció ante Lloreda S.A., esa renuncia no fue libre y voluntaria, si no inducida, así, como la relación entre las demandadas; respecto de la liquidación definitiva de prestaciones sociales e indemnización por despido, que se liquidaron con una base salarial que no correspondía a la realidad de lo percibido.

La **demandante** aportó las documentales relevantes, que a continuación se enlistan:

- a) Comprobante de pago de nómina expedidos por Harinera del Valle S.A.¹¹
- b) Comprobante de pago de nómina expedido por Harinera del Valle S.A., periodo 01/01/2015 – 31/01/2015 por concepto de auxilio de vehículo, incentivos por ventas, salario básico, int. cesantías año anterior total devengados \$5.871.990,90 y total a pagar con deducciones \$5.158.603,54¹².
- c) Carta de renuncia dirigida a Lloreda S.A. y firmada por la demandante, fechada el 24 de febrero de 2012, manifestando que finalizaría el 26 de febrero de 2012. No se precisa motivación para la renuncia¹³.
- d) Certificado expedido por ICESI el 12 de agosto de 2011, mediante el cual se da la bienvenida al “diplomado gestión integral de ventas factor estratégico de sostenibilidad – Harinera del Valle”. Firmado por Fabiola Martínez Suárez, Directora Centro de Consultoría y Educación Continua. El documento no está dirigido a una persona específica, sino al participante¹⁴.
- e) Certificado laboral expedido por Lloreda S.A., fechado el 24 de febrero de 2012. Informa que la demandante laboró para ella desde el 28 de septiembre de 1989 hasta el 25 de febrero de 2012 en el cargo de Ejecutivo Trade Marketing. Firmado por Jorge Eliécer Quintero, Gerente de Gestión Humana¹⁵.
- f) Carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa dirigida a la demandante por Harinera del Valle S.A. Está fechada el 30 de enero de 2015¹⁶.
- g) Certificado laboral expedido por Harinera del Valle S.A. el 30 de enero de 2015. Da cuenta que la demandante laboró para la compañía desde el 27 de febrero de 2012 al 30 de enero de 2015 en el cargo de Líder Distrital Comercial Independientes¹⁷.

¹¹ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 34/42

¹² 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 43

¹³ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 44

¹⁴ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 45

¹⁵ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 46

¹⁶ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 47

¹⁷ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 48

- h)

Liquidación definitiva de prestaciones sociales expedido por Harinera del Valle S.A. a favor de la demandante¹⁸.
- i)

Certificados de existencia y representación legal de Harinera del Valle S.A.¹⁹ y de Lloreda S.A.²⁰

Harinera del Valle S.A. como documental adicional relevante

- a)

Hoja de ingreso de la demandante a Harinera del Valle S.A. el 27 de febrero de 2012 ²¹.
- b)

Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre la demandante y Harinera del Valle S.A., fecha de iniciación 27 de febrero de 2012, salario mensual \$1.110.000²²
- c)

Cláusula adicional al contrato de trabajo suscrito entre la demandante y Harinera de Valle S.A. el 27 de febrero de 2012²³.

Lloreda S.A. aportó la siguiente relevante:

- a)

Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre la demandante y Lloreda S.A. el 28 de septiembre de 1989 para el cargo de analista química, salario \$97.700²⁴.
- b)

Carta de aceptación renuncia de fecha 24 de febrero de 2012 firmada por Jorge Eliécer Quintero Gerente de Gestión Humana²⁵.
- c)

Liquidación de prestaciones sociales expedida por Lloreda S.A. y su pago. Se tuvo como fecha inicial el 28/09/1989 y fecha de retiro 26/02/2012, salario base de liquidación \$2.514.127, neto a pagar con deducciones \$1.339.805²⁶.

Sumada a la documental, se recibieron interrogatorios de parte y declaraciones de terceros que informaron así al proceso:

Cristian Camilo Rivas Ortiz– Representante legal Lloreda S.A. ²⁷	<u>Mónica ingresó a Lloreda S.A en septiembre de 1989 y renunció en febrero del 2012. Mónica como obra en la carpeta de su hoja de vida, presentó renuncia, fue liquidada conforme a lo dispuesto en la ley, más no indemnizada. Desconoce a que empresa se vinculó Mónica después de terminar la relación laboral con Lloreda S.A. no es cierto que Harinera del Valle se convirtió en el distribuidor y comercializador autorizado de los productos de Lloreda, por cuanto entre las empresas existe un</u>
--	---

¹⁸ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 49

¹⁹ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 51-52

²⁰ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 56-68

²¹ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 110-111

²² 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 112-114

²³ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 118

²⁴ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fls 154-155

²⁵ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 157

²⁶ 01ExpEscaneadoAMarzo2020FI197.pdf fl 160,161

²⁷ 14AudioAudienciaArt80Cptss20201209FI1 16:17 min – 24:10 min

	convenio comercial de hecho, que no se ha soportado en ningún documento en específico y en ese convenio comercial tienen unas ventas con descuentos para posterior comercialización, pero eso no es una distribución propiamente ni una agencia. No le consta que en la publicidad se señale a Harinera del Valle como distribuidora de Lloreda, pues de lo que tiene entendido como representante legal no efectúan ni pagan publicidad en la cual se destine a Harinera del Valle como distribuidora o comercializadora autorizado. <u>Desconoce los motivos de la demandante para retirarse de la compañía. No es cierto que Lloreda le haya ordenado a la demandante irse a trabajar a Harinera del valle, no obra en el expediente de la demandante y no le consta a ningún representante de la compañía. No es cierto que Lloreda le haya dicho a Mónica que se trasladara a Harinera y que la antigüedad se resolvería en el momento en que terminara su relación con Harinera, esto no obra dentro del expediente de la hoja de vida de la demandante. según obra en el libro de registro de accionistas, Harinera del Valle no figura como accionista de Lloreda S.A. ni sus filiales vinculadas.</u>
Jaime Felipe Monedero Navia– Representante legal Harinera del Valle S.A. 28	<u>Harinera del Valle S.A. es distribuidor de algunos de los productos de Lloreda. La relación comercial comenzó en el año 2011 con un contrato de distribución. Mónica se vinculó en febrero del 2012 a Harinera del Valle, no tiene claridad si venia directamente de Lloreda o no, entiende que había trabajado en Lloreda. Que Mónica hubiese trabajado en Lloreda pudo haber sido una de las razones para que dentro del proceso formal que se realiza para vincular personas, haya incidido en una toma de decisión, pero no es el único, se hace un proceso liderado por el área de recursos humanos, donde al menos tienen un mínimo de 2 oportunidades para contratar y un trio de personas que se le presentan a la persona que va a ser su supervisor y entre el área de recursos humanos y el supervisor se toma la decisión. El proceso específico de cada proceso de contratación no lo tiene en la cabeza, pero normalmente un proceso se constituye con la presentación de la hoja de vida, eventualmente se presentan entrevistas tanto de la parte de contratación como el supervisor y con eso se toma la decisión, basado en eso es que eventualmente se define dentro de un dúo o tripleta la persona que debe ocupar la posición, eso no es sin perjuicio de que alguien que tenga una experiencia previa en una de las áreas de su interés, tenga una leve ventaja o sea preferida sobre otro candidato que no tenga esa misma experiencia; sin embargo, entran en juego otra cantidad de variables. El detalle del proceso de contratación de Mónica no le consta, pero por lo menos mínimo tuvo que haber pasado por una entrevista por recursos humanos y por su supervisor. No tiene la información de la hoja de vida de Mónica, eso le corresponde a otra área. No puede afirmar que se le hizo entrevista, pero sería muy raro que no hubiese tenido mínimamente entrevista con su supervisor. La determinación de apartar a Mónica de la organización es una decisión administrativa tomada por sus supervisores en el área comercial, se le indemnizó según las condiciones de ley por el periodo por el cual estuvo vinculada laboralmente a la organización Harinera del Valle desde febrero del 2012 hasta el mes de enero de 2015. La alianza entre Harinera del Valle y Lloreda es un acuerdo de partes de hecho, lo que consta es acuerdo de parte de hecho de intereses mutuos de poder hacer sinergias entre productos complementarios y mercados similares para generar sinergia de dos tipos, sobre todo de un tipo logístico y de un tipo comercial y es un acuerdo de partes que se hizo de manera verbal. Para dicho acuerdo no hubo intercambio administrativo u operativo que le conste.</u>



Mónica Quintero Torres - Demandante²⁹	Es cierto que celebró contrato de trabajo a término indefinido con Harinera del Valle el 27 de febrero de 2012. Es cierto que en virtud de la vinculación con Harinera del Valle fue afiliada a la seguridad social por cuenta de dicha empresa. <u>Es cierto que en virtud del contrato con Harinera del Valle le pagaron salarios y prestaciones sociales y le preguntó a la señora María Helena Bonet que pasaba con su antigüedad, inicialmente no recibió la indemnización y después la llamó y le dijo que igual la tenía que recibir y que si quería demandara y en el papel que firmó escribió la anotación, reclamando su indemnización. Es cierto que percibió auxilio para vehículo. Es cierto que percibió comisiones salariales por Harinera del valle por la venta de productos de Harinera y también de Lloreda. Es cierto que recibió la indemnización por parte de Harinera del Valle por 3 años, pero reclamó porque le debían cancelar todo el tiempo laborado, porque era un traslado.</u> La carta de renuncia a Lloreda la mando el lunes 27 enero de 2012, pero como le dijeron en Harinera con fecha del viernes 25 de febrero. La carta la mandó con fecha de viernes, no sabe exactamente si fue 24 de febrero, pero la mandó el lunes 27 pero con fecha de viernes como le pidieron. El recibido de la carta no lo pudieron haber firmado el 24, porque la envió el 27 con fecha de 24. <u>Lloreda le pagó la liquidación, no fue indemnización, sino lo que tenía de prestaciones, vacaciones.</u>
Sandra Patricia Casanova – Testigo parte demandante³⁰	<u>Conoce de vista y de trato a Mónica Quintero Torres porque trabajaron juntas en Lloreda. Trabajó en Lloreda desde el 2006 hasta el 2012. No puede decir exactamente las funciones de Mónica en Lloreda, pero estaba en Marketing. Mónica trabajó en Lloreda hasta febrero de 2012. Recuerda esa fecha porque se fue al mes siguiente. Mónica estuvo hasta febrero del 2012 en Lloreda, porque se fue para Harinera del Valle. Mónica fue quien tomó la decisión de irse de Lloreda, eso fue como un acuerdo, pero nunca la vio en desacuerdo ni en conflictos. No sabe con quién fue el acuerdo, pero la idea era que todo marketing se fuera para Harinera del Valle, eso fue lo que les manifestó la señora Lillian Martínez, de hecho, había unos procesos de traslados, pero tuvo inconvenientes con ella y no hizo su proceso. No sabe si Mónica presentó carta de renuncia ante Lloreda S.A. de la propuesta que le haya hecho Lloreda y Harinera del valle, sabe lo que Mónica le haya contado, porque no estuvo en su negociación.</u> Sabe que Harinera del Valle había comprado a Lloreda, el traslado ya lo habían hecho con otra persona de proyectos María Elena Collazos, se imaginó que en algún momento iban a ser una sola empresa y que se iba a absorber Lloreda, esa era la propuesta para todos. Le hicieron la propuesta de traslado, pero no aceptó porque tuvo inconvenientes con la señora Lillian. La señora Lillian vino de Harinera, no sabe qué cargo tenía en Harinera del Valle y en Lloreda ocupó el cargo de gerente de Trade Marketing. No ha sido trabajadora de Harinera del Valle. <u>No estuvo presente el día 24 de febrero de 2012 cuando Mónica entregó la carta de renuncia a Lloreda S.A.</u>
Patricia Pérez – Testigo parte demandante	<u>Conoce de vista y de trato a Mónica Quintero porque trabajó con ella, fue su asistente durante muchos años, alrededor de 5 o 6 años en Lloreda, manejaba la parte de trade marketing y Mónica era la asistente de trade marketing. Mónica fue su asistente más o menos en el 2004 o 2005. Ella trabajó primero de asistente del servicio al cliente y después en trade marketing, cuando se fue de Lloreda Mónica ya llevaba unos 6 o 7 años como asistente. No continuó prestando sus servicios en Lloreda porque la sacaron en el año 2011, fue un proceso largo, el año anterior en el año 2010 le dijeron que le habían conseguido un reemplazo, entonces entregó todo su cargo, pero no la sacaron en ese</u>

²⁹ 14AudioAudienciaArt80Cptss20201209FI1 44:57 min – 52:40 min

³⁰ 14AudioAudienciaArt80Cptss20201209FI1 56:37 min - 1:05:53 min



	año, hasta febrero del año 2011 y la sacaron porque no colaboraba. No presentó carta de renuncia a Lloreda. No tuvo contacto con Harinera del Valle, no trabajó con ellos. Mónica prestó sus servicios en Lloreda hasta 2013 o 2014. <u>Mónica le contó que le habían hecho firmar una carta, donde le decían que más adelante le organizaban el tema de la indemnización. Lo que le dijo Mónica fue que firmó una carta, donde decía que ella empezaba en Harinera y que, si no la aceptaba, la sacaban de la compañía.</u> se fue de Lloreda el 2 de mayo de 2011, para ese momento Mónica siguió trabajando en Lloreda. En algún momento le propusieron que se trasladara para Harinera, en ese momento dijo que no, propuso que se trasladaba si le pagaban 19 años de indemnización y le dijeron que no. la carta con la que la despidieron de Lloreda decía que la sacaban porque nunca colaboró, ni estaba pendiente de su trabajo y su gente y que por esa razón se iba sin indemnización, tenía con ellos un préstamo y le dijeron que se iba sin indemnización y que ellos le pagaban ese préstamo de libranza, pero no les firmó nada, porque no estaba de acuerdo. La causa del despido fue porque no se quiso ir para Harinera en las condiciones que ellos querían y en la carta escribieron la falta de colaboración y que la compañía estaba pasando por un mal momento. Harinera había comprado a Lloreda, entonces eran de los mismos dueños. No hubo reuniones de venta y compra de la compañía. La alianza que se dio entre Lloreda y Harinera fue inicialmente de todo el tema de ventas, el señor Paz el dueño de Harinera tenía gente que trasladó de Harinera para Lloreda, pero no había trasladado de Lloreda para Harinera y cuando le dijo que le pasaba para Harinera, era la primera persona que se pasaba de Lloreda para Harinera. A Mónica le dijeron que se fuera a trabajar a Harinera. La reemplazó en Lloreda una señora Liliam patricia, ella estuvo vinculada en Harinera un tiempo. Ganó el proceso contra Lloreda y les ordenaron pagarle la indemnización. Mónica le contó que en Lloreda le dijeron que le iban a respetar la antigüedad
María Elena Monel Garces – Testigo Harinera del Valle S.A. 31	Conoce de vista y trato a Mónica Quintero, porque fue trabajadora de Harinera del Valle. Mónica era líder comercial. Ella empezó a trabajar en Harinera del Valle en febrero del 2012. No sabe antes de entrar en Harinera con quién trabajaba Mónica. No sabe si Mónica antes de 2012 tuvo relación laboral con Lloreda S.A. ella estuvo vinculada con Harinera del Valle hasta enero del 2015. No tiene conocimiento si trabajadores de Lloreda fueron trasladados a Harinera del Valle. Desde su cargo de nómina sabe cuánto es la remuneración de las personas que trabajan en el área comercial, las personas tienen un salario básico y adicional ganan un incentivo por ventas. los incentivos por venta son en base salarial. En el caso de Mónica los incentivos por ventas hicieron base salarial. Los incentivos por ventas de Mónica fueron tenidos en cuenta para el pago de la seguridad social; también hicieron base para el pago de sus cesantías. Mónica para su último salario tenía aproximadamente un básico de \$1.500.000 más sus incentivos. Mónica tenía vehículo y le daban un auxilio de vehículo. Para la época en que trabajaba Mónica en Harinera, de los productos que distribuía de Lloreda lo que más conoce es la harina de trigo y las pastas. No sabe si los jabones que producía Lloreda los distribuía Harinera. No sabe qué relación había entre las dos empresas, se imagina que netamente comercial. No conoce de ninguna alianza entre las empresas.
Jorge Eliecer Quintero - Testigo de Lloreda S.A. 32	Conoce de vista y de trato a Mónica Quintero porque trabajó en Lloreda S.A. Actualmente trabaja en Lloreda, como gerente de gestión humana. Trabaja para Lloreda S.A. desde 1994. Mónica trabajó

31 14AudioAudienciaArt80Cptss20201209FI1 1:36:03 min – 1:45:08 min

32 14AudioAudienciaArt80Cptss20201209FI1 1:48:05 min – 1:59:21 min



	inicialmente en el laboratorio, luego trabajó en costos, luego fue trasladada a trade marketing. <u>Mónica prestó sus servicios en Lloreda S.A. hasta febrero de 2012. Mónica renunció voluntariamente. En febrero de 2012 se presentó en su oficina con la carta de renuncia y se la recibió. No sabe cuál fue el motivo que llevó a Mónica a presentar su carta de renuncia.</u> Mónica presentó la carta de renuncia el 24 de febrero, no recuerda que día era de la semana. La renuncia fue aceptada de manera inmediata, él mismo la firmó. <u>No tiene conocimiento de que Lloreda le haya hecho una propuesta a Mónica de trabajar en otra empresa. No recuerda si posteriormente fue contrada por Harinera del Valle. No tiene conocimiento de que Lloreda le haya realizado una propuesta Mónica para que se trasladara a Harinera del Valle. No tiene conocimiento sobre una carta que Lloreda le haya entregado a Mónica para que se fuera a trabajar a Harinera del Valle y normalmente, cuando ocurre algo con una carta la elaboraría su área, pero no la hay. Cuando Mónica renunció se le liquidó las prestaciones sociales a que tenía derecho. Al momento de recibir la liquidación Mónica no le manifestó ninguna inconformidad, no hay nada ni siquiera en la liquidación por escrito. Con posterioridad a su renuncia, ni en los años siguientes presentó inconformidad sobre la liquidación de prestaciones sociales.</u> Conoce a la señora Liliam Martínez, ella gerente de trade marketing cuando Mónica le reportaba a ella directamente. No sabe de qué empresa venía Liliam Martínez, porque cuando llegó cree que no estaba trabajando. No sabe si Liliam trabajó en Harinera del Valle. <u>Entre Harinera y Lloreda en su momento hubo una relación comercial, porque Harinera era distribuidor de los productos de Lloreda. No recuerda cuando comenzó esa distribución. En ningún momento ha habido intercambio de personal entre las empresas y aclara que no es el distribuidor o comercializador, sino un distribuidor más de los productos de Lloreda.</u> Conoció a Patricia Pérez porque trabajó en Lloreda. No tiene presente la razón específica de por qué se fue Patricia, pero sabe que fue por justa causa.
--	--

Valorado el haz probatorio relacionado, la Sala concluye que hay lugar a **confirmar** la sentencia objeto de apelación, por las siguientes razones:

- No obra prueba en el expediente que permita señalar que la renuncia de la demandante ante Lloreda S.A. careció de su voluntad, que fue inducida por la empleadora.
- No hay prueba de que entre quienes integran la pasiva existiera para 2012 una relación subordinante o comercial a un punto que explique lo aseverado por la demandante en el escrito de demanda, como tampoco de la directriz o compromiso a que refieren la demandante y algunas de las declaraciones de terceros recibidas en el proceso, respecto de las cuales es importante indicar, ninguna presenció ni sugerencia ni amenaza por parte de la primera empleadora en torno a la demandante para obtener su renuncia ante Lloreda S.A.
- No hay prueba de que haya operado una sustitución patronal, lo que se acreditó con el texto de la renuncia, fue que la misma fue pura y simple.

Al apoderado de la parte demandante no le parece lógico que se estime la renuncia como voluntaria a pesar de los dichos de la demanda y las aseveraciones que

efectúa al sustentar el recurso de apelación, dejando de lado que los jueces no pueden proferir sentencias con base en suposiciones ni afirmaciones que no están respaldadas con pruebas, como ocurrió en el caso en que no se probaron los dichos de la demandante, de cara a las pretensiones principales de su escrito de demanda.

En cuanto a la pretensión subsidiaria, es decir, la reliquidación de las prestaciones sociales definitivas y de la indemnización por despido, reprocha el apoderado de la demandante que la A-quo se haya abstenido de efectuar la liquidación.

En el escrito de demanda se argumentó que, para su cuantificación, Harinera del Valle S.A. no tuvo en cuenta el salario real devengado por la señora Quintero Torres; sin embargo, la documental glosada a fl.49 refiere que el salario básico estuvo conformado por \$1.597.142 "Mas Otros Devengos", en ese concepto se encuentran los incentivos por ventas.

Es importante anotar que no discutieron las partes en el proceso, cuáles de los devengos adicionales percibidos por la demandante eran base salarial; pese a ello, si tomamos la indemnización despido sin justa causa, tenemos que, de acuerdo con la referida documental aportada por la activa, se pagaron \$11.326.667,34, correspondientes a 68.56 días -lo que no se discute-, quiere decir lo anterior que el salario día tenido en cuenta fue de \$165.208, es decir, \$4.956.240, sin que se haya siquiera discutido que los restantes incentivos o auxilios que pudiera haber recibido la demandante durante la vigencia de la relación sostenida con Harinera del Valle S.A. fueron constitutivos de salario.

Quiere expresar lo anterior que, ante la carencia de discusión, es más, de la pretensión correspondiente, no hay lugar a considerar que salvo el auxilio por venta al cual la pasiva reconoció en la liquidación definitiva su condición de salario, se haya percibido por la demandante ingreso adicional que presentara igual calidad.

Por lo que hemos expresado, se **confirmará** la sentencia objeto de apelación.

EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por las demandadas.

COSTAS

No se causaron costas en esta instancia, si bien la parte demandante fue derrotada en su recurso, no es menos cierto que, de no haberse conocido el proceso en apelación, se habría consultado la sentencia de primera instancia.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 09 de diciembre de 2020

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Para su notificación, devuélvase el expediente a la Secretaría de la Sala Laboral del del Tribunal Superior de Cali.

Notifíquese por edicto

Las Magistradas,



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHÍTA ÁLZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(en ausencia justificada)

Firmado Por:

Maria Gimena Corena Fonnegra
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **509225d0fd5140a3e64d126adaecb1b268a2f5c0c0297a19b4e7dc8ed4e175fd**

Documento generado en 29/09/2023 01:34:27 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>