

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO / DESPIDO INJUSTO – En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable / **TASACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN / SALARIO** - todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio sea cualquiera la forma o denominación que se adopte - la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo /

HECHOS: En el proceso de referencia se manifiesta que entre las partes se pactó un contrato a término fijo del cual estaba llamado a fenecer al finalizar su prórroga el 28 de febrero de 2021. Ello no sucedió y el empleador lo culminó anticipada y unilateralmente el 10 de agosto de 2018, consecuente con esto, se condenó a la pasiva al reajuste de la indemnización estipulada en el art. 64 del CST, liquidándose hasta el 28 de febrero de 2021. Frente a la decisión se expuso recurso, el extremo activo solicita se modifique el valor del reajuste de la indemnización por despido sin justa causa ya que se debió ordenarse el pago de los 720 días de indemnización que se adeudaban al demandante. Por su parte la pasiva muestra su descontento señalando que la liquidación es desbordada ya que no se debía tener en cuenta ningún recargo por horas extras, dominicales o festivos, únicamente el salario básico. Frente a lo anterior le corresponde a esta Sala determinar si para efectos de liquidar la indemnización por despido sin justa causa prevista en el art. 64 del CST, debe tenerse en cuenta el salario básico o es factible incluir todos factores salariales, entiéndase recargos por horas extras, dominicales o festivos. Igualmente deberá estudiarse si para su tasación es dable calcular la totalidad de lo adeudado y luego descontar lo pagado por el empleador por dicho concepto.

TESIS: (...) Sin lugar a dubitativas, conforme lo normado en el art. 64 del CST, la indemnización corresponde al tiempo que faltaba para cumplir el plazo. La divergencia en este punto impidió a las partes lograr una conciliación. Bajo este contexto, el problema gravita en establecer cuál es el salario que debe tomarse en cuenta para la tasación de la indemnización. (...) En el art. 127 del CST que regula los elementos que integran el salario, norma según la cual el concepto no sólo comprende la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (...) (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es (...) Aunado a ello, si alguna duda persistiere, habría de acudirse a lo razonado por nuestro órgano de cierre en asuntos de contornos similares a este. (...) Y es que mediante sentencia de instancia SL2098- 2023, caso en el que se discutían la naturaleza salarial de algunos emolumentos, la Sala de Casación Laboral, para efectos de tasar el reajuste de la liquidación de la indemnización por despido injusto, tuvo como base la sumatoria del salario ordinario con los gastos de representación y/o contrato de arrendamiento. (...) Igual razonamiento se plasmó en la sentencia SL2886-2023, cuando se incluyó la compensación variable (bonificación) dada su connotación salarial, para reliquidar la misma prebenda que hoy reclama el aquí demandante. (...) Siguiendo esta clara línea, habría de concluirse que, con mayor razón, han de incluirse aquellos conceptos respecto de los cuales ninguna duda existe de que constituyen salario, dígase horas extras, o recargos por dominicales y festivos, de ahí que no sean de acogida los argumentos plasmados por la apoderada de PRONTICO LTDA al formular

el recurso de apelación cuando califica la liquidación como desbordada y aparente, cuando la misma realmente encuentra fundamento en la ley y la jurisprudencia. (...) Ni siquiera podría hablarse de que la a quo acudió a las facultades extra y ultra petita reguladas en el art. 50 del CPT y la SS, como lo menciona dicha recurrente pues, aunque en virtud de estos poderes podría ordenar el pago de indemnizaciones en sumas mayores a las demandadas, NO es precisamente lo que aquí ocurre, tanto así que la suma final tasada por el despacho, fue reprochada por el trabajador. (...)

M.P: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 01/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, primero (1) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

S21-018

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante: **MISAEI MENDOZA ALVAREZ**
Demandados: **PROTINCO LTDA**
Radicado No.: 05001-31-05-013-2019-00183-01
Tema: reajuste indemnización por despido injusto
Decisión: **CONFIRMA CONDENA**

Link: [05001310501320190018301](https://expediente.digitaI.gov.co/05001310501320190018301) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por ambas partes dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 7** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Pretende el demandante mediante este trámite, en síntesis, que se declare la existencia de un contrato laboral a término fijo con la sociedad PROTECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA COLOMBIA PROTINCO LTDA, el cual se renovó por tres años y terminó sin justa causa. Consecuente con esto, se condene al REAJUSTE de la indemnización estipulada en el art. 64 del CST, liquidándose hasta el 28 de febrero de 2021, ordenándose además el pago de los intereses legales o en subsidio la indexación de la condena y, finalmente, las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que su relación laboral con la demandada fue a través de contrato de trabajo a término fijo para desempeñar el cargo de vigilante, labor que ejecutó principalmente en peajes de Medellín y su área metropolitana; su función era proteger el perímetro, las casetas recolectoras y los empleados que recaudaban el dinero.
- ✓ Que dicho contrato tenía fecha de inicio el día 16 de octubre de 2017 y de terminación el día 28 de febrero de 2018, esto es, por un periodo de 4 meses y 15 días.
- ✓ Que el 28 de febrero de 2018, a través de comunicado RSC-2018-02-0057 se le notificó la renovación del contrato laboral a término fijo hasta el 28 de febrero de 2021, es decir, a 3 años, lo que es de usanza con los vigilantes cuando estos superan el primer período y el empleador queda satisfecho con la labor, tal y como ocurrió con su compañero JAIME ORLANDO MORALES, quien también era vigilante y se le renovó el contrato a la misma fecha, como se avizora en la certificación que allega.
- ✓ Que el 10 de agosto de 2018 la sociedad le notificó la terminación del contrato de forma unilateral.
- ✓ Que el último salario promedio fue de \$1'435.269, conforme se aprecia en la liquidación, oportunidad en la que se le canceló la suma de \$12'323.369 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, correspondientes a los salarios que se hubiesen causado entre el 11 de agosto de 2018 y el 28 de febrero de 2019, suma deficitaria si se tiene en cuenta que conforme el art. 64 del CST, aquella corresponde al tiempo que faltare para cumplir el pazo estipulado en el contrato, adeudándose los días comprendidos del 1 de marzo de 2019 al 28 de febrero de 2021.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controvirtió PROTINCO LTDA el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relativos a la existencia del contrato laboral, su modalidad, los extremos temporales, la función ejecutada y la renovación del mismo, último aspecto en el que aclara que lo acontecido con el demandante y otros vigilantes asignados en los peajes, obedeció a un error y desacato a las directrices administrativas, pues debió ser por un año y no por tres como si acontecía con el personal que opera las estaciones. Error en el que también incurrió al terminar el contrato en la fecha indicada y no en la verdadera data en la que vencía el contrato, dado que otra era la información que se reportó en la sede principal, ubicada en Cali.

Respecto del salario, señala que el básico mensual era fijo y correspondió a \$796.400, equivalente a un diario de \$26.547, conforme se apreciaba en los comprobantes de nómina y en la liquidación final de prestaciones, destacando que para efectos de la liquidación de la indemnización por despido unilateral sin justa causa, se debía tener en cuenta el monto devengado al momento de la terminación, sin que fuera dable promediar el salario al incluir prestaciones sociales, horas extras, dominicales y festivos. Y en este ítem relata la incursión en un tercer error, concretamente en la base salarial de la liquidación de la indemnización reconocida, siendo ostensiblemente superior a la que legalmente correspondía por el lapso cuantificado. Bajo ese contexto propone las excepciones de pago y compensación por lo que el trabajador recibió en exceso.

En tal sentido, considera que incurrió en un error involuntario al tasar deficitariamente la indemnización y no incluir el tiempo comprendido entre el 1 de marzo de 2019 y el 28 de febrero de 2021, ya que, insiste, desconocía el plazo del contrato.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 14 de enero de 2021, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, condenó a PROTINCO LTDA a reconocer y pagar al demandante la suma de \$33.447.407 por concepto de reajuste a la indemnización por despido sin justa causa, suma que sería debidamente indexada al momento del pago, sociedad a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$2.300.000. Absolvió a la demandada de las restantes pretensiones invocadas en su contra.

Dentro del término concedido por la ley, ambas partes interpusieron y sustentaron recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

Precisó que las partes eran libres en pactar la modalidad del contrato que consideran conveniente, para el caso estipulado en un plazo fijo de 4 meses y 15 días, al cabo de los cuales el empleador decidió prorrogarlo por tres años, aspecto en el que la limitación a la voluntad de las partes (entre ellas el *ius variandi*), sólo era relevante cuando NO se respetaban los mínimos contemplados en el ordenamiento en relación con los derechos de los trabajadores, *contrario sensu*, se predicaba autonomía cuando existían acuerdos más favorables a los mismos (aunque surgieran de un yerro al

desatenderse directrices de la compañía a nivel central), tal y como sucedía en este caso, toda vez que el empleador a través de aquella determinación, unilateralmente mutó la duración del término fijo pero manera beneficiosa de cara a lo estipulado en el art. 46 del CST (bajo el cual, ante la inexistencia de un preaviso, el contrato se habría prorrogado hasta el 15 de junio de 2018).

Advirtió que la demandada contaba con medios suficientes para haber identificado el desacierto y corregirlo, teniendo en cuenta que para realizar la liquidación de prestaciones sociales debió revisar la hoja de vida y no apoyarse en los datos automatizados del sistema, sin que ahora pudiera invocar su propio dolo o negligencia, a su favor.

Bajo este contexto, determinó que el contrato estaba llamado a culminar el 28 de febrero de 2021, activándose la obligación patronal de indemnizar cuando decidió terminarlo el 10 de agosto de 2018 de manera unilateral y sin justa causa, debiendo cancelar el tiempo que le faltare, correspondiente a 918 días, teniendo en cuenta el salario promedio devengado por el demandante, en atención a los comprobantes de nómina (no el expresado en la liquidación), por valor de \$1.495.777 mensual, es decir, incluyendo todos los elementos regulados en el art. 127 del CST (es decir, los conceptos que eran retributivos del servicio), no así con sujeción al básico, desechando en este aspecto la tesis del empleador.

En tal sentido, la indemnización ascendía a \$45.770.776, valor al que debía restársele lo pagado por el empleador, \$12.323.369, aspecto aceptado por el trabajador, adeudándole la diferencia, es decir, \$33.447.407.

Negó los intereses legales, pero accedió a la indexación de la condena.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN

2.2.1. SUSTENTADO POR EL DEMANDANTE

Manifiesta oposición con el descuento efectuado de cara a la forma en que el despacho determinó lo adeudado.

La juez calculó el monto de indemnización que debió habersele pagado al actor al momento de su despido sin justa causa, pero sin tener en cuenta que para la fecha la parte pasiva había pagado una suma por concepto de indemnización por despido; esa suma no fue tema de debate, el empleador sí argumentó un error en la base de liquidación, pero no presentó demanda de reconvención en contra del actor para que restituyera alguna suma pagada en exceso. Que esta compensación fue hecha

inesperadamente por el despacho, y en todo caso la suma cancelada no debió ser revisada, sino que únicamente debió ordenarse el pago de los 720 días de indemnización que se adeudaban al demandante.

Es por ello que solicita se modifique el valor del reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta la base salarial que tuvo en cuenta la a quo, pero liquidándola por 720 días, sin estudiar de fondo si estuvo bien pagada o no la primera indemnización cancelada en el año 2018 al demandante.

2.2.2. RECURSO DE APELACION PROTINCO LTDA

Su descontento estriba en el salario que se tuvo en cuenta para efectuar la liquidación de la indemnización, sosteniendo que el despacho NO interpretó sistemáticamente el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el verdadero querer del legislador es que la sanción fuese liquidada con el salario básico del trabajador, tal y como la norma lo mencionaba al final de su apartado cuando indicaba que *si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días **básicos** del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes.*

En este orden de ideas, no debía tenerse en cuenta ningún recargo por horas extras, dominicales o festivos, únicamente el salario básico. Insiste que la liquidación es desbordada y sin razón aparente, se estaba fallando *extra y ultra petita*.

2.3. ALEGATOS

Únicamente los presentó la sociedad demandada. Tras efectuar un recuento de lo acontecido en el trámite y reiterar lo expuesto en el recurso de alzada, insiste que el ingreso base de liquidación que debió ser tenido en cuenta para calcular el monto de la indemnización era de \$796.400, asignación básica mensual que percibía el demandante a la terminación del contrato según se apreciaba en los comprobantes de nómina. Fundamenta su postura en lo normado en el artículo 64 en su numeral segundo del literal a) y el numeral segundo del literal b) del CST, cuyos apartes transcribe. En este sentido, el valor real del reajuste de la indemnización correspondía a \$12.046.471, dado que al total de \$24.369.840, habría de restársele lo pagado por valor de \$12.323.369

Que no es dable incluir en la base del cálculo las horas extras, recargos, dominicales ni festivos, tratándose de un salario fijo, de ahí que ni siquiera fuese procedente hablar de promedios o salario variable, predicable en casos de trabajo a destajo, por unidad de obra o tarea.

Finalmente solicita que, además de *recalcularse* la condena, se rebaje el monto de las agencias en derecho, conforme los criterios previstos en el Acuerdo PSAA-16-10554 del 16 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

3. PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar si para efectos de liquidar la indemnización por despido sin justa causa prevista en el art. 64 del CST, debe tenerse en cuenta el salario básico o es factible incluir todos factores salariales, entendiéndose recargos por horas extras, dominicales o festivos. Igualmente deberá estudiarse si para su tasación es dable calcular la totalidad de lo adeudado y luego descontar lo pagado por el empleador por dicho concepto.

Es de aclarar que, si bien en los alegatos presentados PROTINCO LTDA propone como tema de análisis la tasación de las agencias en derecho, lo cierto es que únicamente se examinarán aquellos asuntos que hayan sido mencionados en el recurso de alzada, siendo esta y no otra, la oportunidad propicia para ventilar su descontento con la decisión adoptada en primera instancia, sin que los alegatos comporten una etapa que le permita introducir nuevos temas a estudiar. En todo caso, en gracia de discusión, NO es esta la oportunidad procesal para abordar el asunto conforme lo dispuesto en el numeral quinto del art. 366 del CGP según el cual *la liquidación de las expensas y el monto de las agencias en derecho solo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas.*

4. CONSIDERACIONES

Cimentado o no en un error de la compañía, lo cierto es que el contrato a término fijo pactado entre las partes estaba llamado a fenecer al finalizar su prórroga, es decir, el 28 de febrero de 2021. Ello NO sucedió y el empleador lo culminó anticipada y unilateralmente el 10 de agosto de 2018. Tales aspectos ni siquiera comportaron objeto de controversia.

Incluso, sin lugar a dubitativas, conforme lo normado en el art. 64 del CST, la indemnización corresponde al tiempo que faltaba *para cumplir el plazo.*

La norma es del siguiente tenor:

“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes **al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato**; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días (...)” (Resaltos de la Sala)

El tiempo que le faltaba para cumplir ese plazo estipulado era de 918, correspondiente al número de días que se contabilizan entre el 11 de agosto de 2018 y el 28 de febrero de 2021¹, de los cuales el empleador canceló lo que consideró deber desde aquel 11 de agosto de 2018 pero limitado hasta el 28 de febrero de 2019 (totalizando 200 días), por valor de \$12.323369 (fl. 35 y 37 archivo 01).

		[INDEMNIZACIÓN]				
Acumulados	(IND)	Desde	: 2017/10/16	Total días	: 295	Total Basico
		Hasta	: 2018/08/10	No laborados	: 0	Total Variable
				Días base	: 295	
Periodo Cancelado		Desde	: 2018/08/11	Total días	: 200	Base Diaria(2)
		Hasta	: 2019/02/28	No laborados	: 0	Días a Liquidar
				Días base	: 200	
Valor Indemnización			: \$ 12,323,369			

En la contestación advierte dos errores. Uno de comunicación de la sede con la oficina central, dado que las directrices, que fueron desatendidas por la seccional Antioquia, era que los contratos de los vigilantes habrían de prorrogarse por un año. Que por ello el sistema automáticamente tuvo en cuenta como fecha final el 28 de febrero de 2019 y que sólo con la demanda se percataron de los restantes días adeudados, concretamente, dos años (en los que se totaliza totalizan 731 días calendario). El otro error que predicen es la base salarial, dado que tuvieron en cuenta una remuneración diaria de \$61.616, equivalente a \$1.848.480 mensual, que NO se compadecía con el precio pactado dado que el total básico mensual era de \$796.400.

La divergencia en este punto impidió a las partes lograr una conciliación.

Bajo este contexto, el problema gravita en establecer cuál es el salario que debe tomarse en cuenta para la tasación de la indemnización.

La parte actora refiere que corresponde al último salario promedio, que incluso fue utilizado para establecer el monto de la liquidación final; por su parte, el empleador sostiene que debe liquidarse

¹ Teniendo en cuenta meses de 30 días, aspecto que nadie refutó.

en atención al salario base, es decir, sin tener en cuenta las variaciones que la nómina pudo reflejar por conceptos de horas extras, dominicales y festivos.

Erradamente el empleador fundamenta su postura en algunos apartados del art. 64 del CST, que en lo pertinente se pasan a resaltar, así:

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) **días básicos** del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

En parte alguna la norma utiliza la acepción *básico* para referirse al salario, únicamente la emplea para indicar los días que corresponden a la indemnización en ese tipo de contratos. Si el legislador no distingue, no le cabe al interprete hacerlo. Así pues, NO es dicho articulado el llamado a esclarecer la dubitativa, pues si a la literalidad de la norma se refiere, aquella únicamente dice **salario**.

Justo ahí es donde acertadamente la juez acude a lo dispuesto en el art. 127 del CST que regula los elementos que integran el salario, norma según la cual el concepto no sólo comprende la remuneración ordinaria, fija o variable, sino **todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.**

No es dable pues desatender lo previsto en la ley.

Consúltese la sentencia de SL2727-2021 cuando adujo que:

(...) es necesario subrayar que la facultad consagrada en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no permite despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa directa es el servicio prestado, pues como lo ha sostenido esta Corporación, «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ 39475, 13 jun. 2012).

Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), **no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es.** (Resaltos de la Sala)

Aunado a ello, si alguna duda persistiere, habría de acudirse a lo razonado por nuestro órgano de cierre en asuntos de contornos similares a este. Y es que mediante sentencia de instancia SL2098-2023, caso en el que se discutían la naturaleza salarial de algunos emolumentos, la Sala de Casación Laboral, para efectos de tasar el reajuste de la liquidación de la indemnización por despido injusto, tuvo como base la sumatoria del salario ordinario con los gastos de representación y/o contrato de arrendamiento.

Igual razonamiento se plasmó en la sentencia SL2886-2023, cuando se incluyó la *compensación variable* (bonificación) dada su connotación salarial, para reliquidar la misma prebenda que hoy reclama el aquí demandante.

El mismo pensamiento acompañó a la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2746-2023 cuando tras discutirse la naturaleza salarial de los *beneficios en especie*, determinó que:

En vista de que la empleadora no liquidó las acreencias laborales del actor sobre el salario correcto, sino únicamente sobre lo devengado en dinero, se torna viable calcular el monto de lo adeudado sobre la porción del salario que no se tuvo en cuenta a la hora de efectuar las liquidaciones respectivas, esto es, sobre lo recibido a título de salario en especie.

Siguiendo esta clara línea, habría de concluirse que, con mayor razón, han de incluirse aquellos conceptos respecto de los cuales ninguna duda existe de que constituyen salario, dígase horas extras, o recargos por dominicales y festivos, de ahí que no sean de acogida los argumentos plasmados por la apoderada de PRONTICO LTDA al formular el recurso de apelación cuando califica la liquidación como *desbordada* y *aparente*, cuando la misma realmente encuentra fundamento en la ley y la jurisprudencia.

Ni siquiera podría hablarse de que la a quo acudió a las facultades *extra* y *ultra petita* reguladas en el art. 50 del CPT y la SS, como lo menciona dicha recurrente pues, aunque en virtud de estos poderes podría ordenar el pago de indemnizaciones en sumas mayores a las demandadas, NO es precisamente lo que aquí ocurre, tanto así que la suma final tasada por el despacho, fue reprochada por el trabajador.

En todo caso, acertó pues la juez al acudir a las colillas que reflejaban el pago de la nómina, que incluían dichos recargos, luego sumarlos mes a mes, y posteriormente dividirlos por los 9.8 meses que laboró el actor para efectos de determinar el promedio, estimado en \$1.495.777 mensual, equivalente a \$49.859 diarios, incluso inferior al que el empleador utilizó al liquidar al trabajador, aspecto que éste NO reprochó en el recurso de alzada, razón por la cual la Sala no se detendrá a efectuar ninguna revisión de ello.

A lo que sí se opuso el demandante fue al descuento efectuado de cara a la forma en que el despacho determinó lo adeudado. Recuérdese en este punto que, mal o bien tasado, la empresa reconoció a título de indemnización por despido sin justa causa la suma de \$12.323.369. como lo aquí pretendido es un reajuste, la juez consideró que al valor total adeudado por este haber, debía restársele lo pagado.

Empero, la parte actora pretende que simplemente se tase lo adeudado desde el 1 de marzo de 2019 hasta el 28 de febrero de 2021, que fue el tiempo excluido por el empleador, óptica bajo la cual, nada importaría lo cancelado hasta el 28 de febrero de 2019.

Si fuese acogida su postura, el trabajador se estaría beneficiando de un pago en exceso, pues bajo los planteamientos de la a quo, los 200 días cancelados por la empresa NO eran equivalentes a \$12.323.369, sino a \$9.971.800, dado que el salario diario era \$49.859.

Aquí esta Magistratura nuevamente avala los parámetros que fijó la a quo para liquidar la condena. Y es que NO resulta razonable, leal, ni se actúa con probidad, cuando se pretende un reajuste alegando una errada liquidación en atención al tiempo tenido en cuenta, pero paralelamente intenta beneficiarme de uno de los múltiples errores del empleador, para el caso, al estimar el salario base.

Así las cosas, debe sujetarse la totalidad de la liquidación a los parámetros expuestos por el legislador, sin lugar a fragmentaciones.

Incluso, por uno u otro camino, podría llegarse al mismo resultado, si se tiene en cuenta que la empresa alegó como medio exceptivo el de COMPENSACIÓN, óptica bajo la cual, en gracia de discusión, de acogerse el planteamiento del actor en el recurso de alzada, ambas partes serían deudores mutuos y podría operar dicha figura respecto de lo pagado en exceso para efectos de autorizar descontarlo del total adeudado, sin necesidad de formularse previamente una demanda de reconvencción.

En consecuencia, la sentencia apeada será confirmada en su integridad por encontrarla ajustada a los antecedentes normativos y jurisprudenciales que existen en torno al tema.

Sin costas en esta instancia dado que ninguno de los recurrentes tuvo éxito con su intervención.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

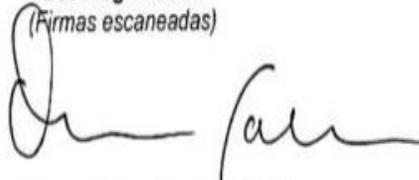
Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida el 14 de enero de 2021 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor **MISAEL MENDOZA ALVAREZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.152.193.471, contra **PROTECCION DE INFRAESTRUCTURA COLOMBIA - PROTINCO LTDA**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

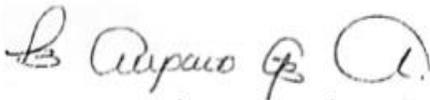
SEGUNDO: sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA-NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante: **MISAEL MENDOZA ALVAREZ**
Demandados: **PROTINCO LTDA**
Radicado No.: 05001-31-05-013-2019-00183-01
Tema: reajuste indemnización por despido injusto
Decisión: **CONFIRMA CONDENA**
Fecha de la sentencia: **01/03/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 04/03/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario