

TEMA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO - La indemnización por despido injusto se da cuando el trabajador es despedido sin que exista una justa causa, o cuando el trabajador se ve obligado a renunciar por culpa atribuible del empleador, lo que se conoce como despido indirecto.
/

HECHOS: Solicitó el demandante se condenara a la accionada a reconocerle y pagarle la indemnización legal por despido sin justa causa indexada, junto con el reajuste de la prima convencional de vacaciones, y, en consecuencia, la reliquidación de la prima de navidad (...) los problemas jurídicos que debe resolver la Sala radican en determinar si procede o no el reconocimiento de una indemnización por despido sin justa causa de carácter legal, así como un reajuste de la prima convencional de vacaciones, y si este último concepto implica recalcular la prima de navidad, las cesantías, los intereses a éstas últimas, la indemnización por despido y los aportes para la seguridad social

TESIS: Respecto a la indemnización por despido injusto: se comparte el planteamiento que realiza la demandada en su alegato de conclusión, pues se encuentra a tono con lo que ha tenido oportunidad de puntualizar la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral cuando ha abordado el estudio de distintos preceptos normativos de carácter legal y extralegal que han consagrado una indemnización bajo esta fórmula. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL3111-2018, al liquidar una sanción por despido sin justa causa se dijo: En consecuencia, en razón a que al 27 de diciembre de 2002 el trabajador llevaba prestando su servicio sin solución de continuidad por más de 10 años, por disposición del parágrafo transitorio del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, le es aplicable la tabla indemnizatoria consagrada en el artículo 6° la Ley 50 de 1990. En ese camino, el cálculo de la indemnización se debe realizar en la forma indicada en el literal d) del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, o sea 45 días de salario por el primer año de servicio (1988) y 40 días adicionales de salario por cada uno de los años subsiguientes de servicio, 1° de enero 1989 al 1° de enero de 2009 (20 años), y en forma proporcional los 26 días del mes de enero de 2009, teniendo como base un salario integral de \$7.280.000., en aplicación del artículo 1° del D. 1174 de 1991, y, efectuadas las operaciones aritméticas esta asciende a \$205.732.800, suma que deberá indexarse desde el 26 de enero de 2009 hasta el momento de su pago. Lo propio ocurrió al analizar la misma norma en las decisiones CSJ SL 859-2021 y CSJ SL12689-2016, o al estudiar el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, en la providencia CSJ SL859-2021. (...) Es importante en este sentido precisar, que realmente el texto legal es claro en su redacción y contenido a la hora de establecer los días que deben tenerse en cuenta para liquidar la indemnización por despido sin justa causa, particularmente en el caso de los trabajadores que tuviesen más de 10 años de servicio, sin que encuentre cabida una injerencia en su interpretación o alcance a partir del principio de favorabilidad o in dubio pro operario, en razón a que su aplicabilidad está supeditada a que exista duda o ambivalencia en la intelección de una norma, tal como se ha explicado por el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en la sentencia CSJ SL5132-2017, al sostener: «[...] no puede tener cabida el principio de favorabilidad, cuando la norma con la cual se soluciona la [...] controversia judicial, es diáfana en su intención, espíritu y tenor literal, que no origina ningún conflicto o duda en su aplicación». (...) Respecto a la reliquidación de la sanción por despido injusto, al no estar debidamente acreditada una norma extralegal que hubiese servido como parámetro para liquidar el aludido concepto, por las falencias probatorias que fueron advertidas con antelación, deberá concluirse que no procede ningún tipo de reajuste, lo que conlleva que la decisión de primer grado se mantenga incólume. (...) Finalmente, en lo que respecta a la restante reclamación presentada en la demanda, consistente en la necesidad de reajustar el valor reconocido por concepto de prima de vacaciones, se destaca que no se cuenta con un parámetro normativo que sirva como soporte para definir cómo debía ser liquidado este concepto al momento de finalizar el contrato, debido a que no se allegó convención colectiva o algún tipo de

acuerdo extralegal entre las partes vigente para ese momento, por lo que no es posible acceder a lo pretendido.

M.P. JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS

FECHA: 06/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Jorge Humberto Arroyave Barrera
DEMANDADO	Une Epm Telecomunicaciones S.A.
RADICADO	05 001 31 05 020 2018 00645 01
TEMA	Indemnización por despido y prima convencional.
DECISIÓN	Confirma

Medellín, seis (6) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha anunciada, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a resolver en virtud del grado jurisdiccional de consulta ordenado en favor de la parte actora. La Sala, previa deliberación, adopta el proyecto presentado por el magistrado ponente, que se traduce en la siguiente sentencia.

Pretensiones

Solicitó el demandante se condenara a la accionada a reconocerle y pagarle la indemnización legal por despido sin justa causa indexada, junto con el reajuste de la prima convencional de vacaciones, y, en consecuencia, la reliquidación de la prima de navidad, las cesantías y los intereses sobre estas, la indemnización por despido y los aportes para la seguridad social, además de la indemnización moratoria.

En forma subsidiaria, en caso de que se estimara como improcedente la indemnización legal por despido, reclamó que se condenara al reajuste de la indemnización de carácter convencional, conforme el salario promedio devengado al momento del despido, debidamente indexado, lo cual también reclamó fuera dispuesto, en caso de que se considerara que no había lugar a la indemnización moratoria.

Hechos

Relató que se vinculó laboralmente con EPM el 24 de agosto de 1981, donde en razón a la escisión del negocio de telecomunicaciones pasó, bajo sustitución patronal, a formar parte de la accionada, quien luego cambiaría su composición accionaria.

Refirió que el 4 de diciembre de 2015 se le notificó la decisión de terminar unilateralmente y sin justa causa su contrato de trabajo, mientras ocupaba el cargo de asistente comercial adscrito a la dirección de servicios PO. Además, destacó que fue beneficiario de las normas contenidas en convenciones colectivas de trabajo, debido a su afiliación al Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Público, Autónomas e Institutos Descentralizados de Colombia "Sintraemdes" subdirectiva Medellín.

Mencionó que al momento del despido devengaba un salario básico mensual de \$2.736.250, junto con otros conceptos tales como prima especial de servicios, prima de vacaciones, prima de navidad y prima de antigüedad; y que con el acta de liquidación definitiva se estableció como salario promedio mensual para la cuantificación de las cesantías, la suma de \$3.480.228.

Anotó que la indemnización convencional se efectuó en el equivalente a 1408,87 días de salario promedio, a pesar de lo cual, al revisar el cálculo se encuentra que para determinar el monto se tomó como base un salario promedio inferior al que correspondía de \$3.434.678,70, lo que implicó una liquidación deficitaria, tal como lo hizo saber mediante reclamación administrativa del 28 de junio de 2016.

Contestación

Une Epm Telecomunicaciones S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda, luego de lo cual aceptó la existencia de un vínculo inicial con Epm y la sustitución patronal que luego se presentó, el despido sin justa causa y el reconocimiento de una indemnización convencional, el

salario promedio mensual para liquidar cesantía, y la reclamación administrativa.

En cuanto a los demás supuestos, expuso que no le constaban o no eran ciertos, para finalmente presentar como excepciones las que denomino: inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, y prescripción.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, el 25 de agosto de 2022, mediante sentencia de primera instancia decidió absolver a Une Epm Telecomunicaciones S.A. de las pretensiones incoadas en su contra, declaró probada la excepción denominada inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, e impuso condena en costas a la parte actora.

Para llegar a esta conclusión, estableció que no se había acreditado probatoriamente, y en debida forma la existencia de norma convencional vigente para el momento en que fue despedido el actor, razón por la que no se contaba con un parámetro normativo para definir si había o no lugar a reconocer los conceptos extralegales reclamados.

De otro lado, estimó que la indemnización por despido de carácter legal no procedía, en razón a que se había reconocido una superior por parte del empleador al finalizar el contrato.

Consulta

La decisión adoptada en primera instancia no fue recurrida, motivo por el que se ordenó que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte actora, debido a que decisión totalmente adversa que se había proferido.

Alegatos

Vencido el término para la presentación de alegaciones, se verificó la radicación de escrito por la accionada, quien petitionó que la decisión de primera instancia fuera confirmada, al haber quedado demostrado que al actor no le resultaba aplicable la indemnización prevista por la Ley 50 de 1990, al tratarse de un trabajador beneficiario de una convención colectiva de trabajo que establecía condiciones más favorables, en la medida que conforme la norma legal correspondería a 1376,4 días, mientras que según la extralegal se estableció en 1408,87, apoyándose además en providencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como son: CSJ SL12689-2016, CSJ SL17082-2014 y CSJ SL14426-2014, entre otras.

Seguidamente destacó que durante la relación laboral fueron reconocidas en debida forma las prestaciones convencionales extralegales a las que se tenía derecho como afiliado a Sintraemsdes, para lo cual explicó en qué consistió la relación laboral, así como las prestaciones extralegales a las que tenía derecho.

CONSIDERACIONES

Se revisará la sentencia de primer grado en su integridad, conforme las implicaciones que trae el conocer en virtud del grado de consulta que se dispuso en favor del demandante, partiendo la base que se agotó en debida forma el requisito de reclamación administrativa establecido por el artículo 6.º del CPTSS.

Así, los problemas jurídicos que debe resolver la Sala radican en determinar si procede o no el reconocimiento de una indemnización por despido sin justa causa de carácter legal, así como un reajuste de la prima convencional de vacaciones, y si este último concepto implica recalcular la prima de navidad, las cesantías, los intereses a éstas últimas, la indemnización por despido y los aportes para la seguridad social, además de ordenar el reconocimiento de la indemnización moratoria, o en su defecto la indexación de las sumas adeudadas. Por

último, en el evento que no proceda la indemnización legal, si debe reliquidarse la cancelada con base en la norma convencional.

A efectos de definir el primero de los asuntos previamente propuestos, es importante partir de la base que no existe controversia en torno a la existencia de una relación laboral entre las partes, pues así se plantea en la demanda y su correspondiente contestación. Además, es necesario hacer referencia a los medios de prueba recaudados, pues es a partir de las condiciones particulares del vínculo trabajador y empleador que resulta posible determinar cuál es la norma aplicable. En este orden de ideas, se encuentra como documental relevante la siguiente:

- Carta de fecha 4 de diciembre de 2015 en donde se comunica la terminación unilateral del contrato de trabajo dirigida al demandante, y se anuncia el pago de una indemnización convencional.
- Certificado emitido por la vicepresidencia de gestión humana de la accionada, donde se informa que Jorge Humberto Arroyave Barrera le prestó servicios entre el 24 de agosto de 1981 y el 4 de diciembre de 2015, con una última asignación fija mensual de \$2.736.250. Asimismo, se expone que se presentó una sustitución patronal
- Liquidación de contrato de trabajo donde figuran los valores reconocidos al momento de finalizar el contrato de trabajo, incluida una indemnización sobre 1408,87 días, por valor de \$161.200.535.
- Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre Sintraemsdes y Une Epm Telecomunicaciones S.A., con vigencia inicial entre 2011 y 2013, la cual recogía acuerdos anteriores celebrados inclusive con Epm, donde se establecen beneficios extralegales, y además, una tabla para el reconocimiento de indemnización por despido sin justa en función de la antigüedad, donde para quienes contasen con 31 años de servicio continuos correspondía 1266 días, junto con cuarenta y cinco (45) días más por año a

partir de treinta y dos (32) años de servicios continuos, mantenida la proporción por fracción de año.

- Certificado de afiliación del demandante a Sintraemsdes para el 4 de diciembre de 2015.
- Comunicación de junio de 2006 donde se informa al actor de la sustitución patronal desde el 1.º de julio de dicho año.
- Acumulado de pagos realizados al Sr. Arroyave Barrera en los 3 años anteriores a su desvinculación.
- Certificación expedida por el líder de nómina y operaciones de la accionada, del 2 de diciembre de 2019, donde señala que el salario promedio con el que se pagó la indemnización correspondía a \$3.432.500, y que para un total de 34,69 años laborados correspondían 1408.87 días.

Es importante también destacar, que junto con la demanda fue allegado otro documento denominado “acta de acuerdo convencional celebrado entre Une Epm Telecomunicaciones y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Autónomas e Institutos Descentralizados de Colombia – Sintraemsdes 2014-2016”, pero realmente este no sustituye la Convención Colectiva de Trabajo que se encuentra definida en el artículo 467 del CST, la cual además, si desea ser traída a un proceso judicial como prueba, requiere que sean satisfechos requerimientos consistentes en que solo sea allegado el acuerdo convencional, sino además, que se acredite que fue depositado en forma oportuna como lo exige el artículo 469 del CST, al indicar: *«La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto».*

Esta exigencia ha sido explicitada por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en sentencia CSJ SL1068-2021, donde se rememora las providencias CSJ SL4530-2020, CSJ SL 2584-2019, CSJ SL 2186 -2019 y CSJ SL 5202 -2019.

En este orden de ideas, si bien se allegaron textos convencionales vigentes para los años anteriores a 2015 cuando finalizó el contrato de trabajo del actor, no ocurrió lo propio con la norma extralegal que estaba llamada a regir las relaciones laborales para ese momento, debido a que se trató simplemente de un acuerdo que se alcanzaba a partir de la presentación de un pliego de peticiones, regulando un total de 13 puntos, en los que no estaba comprendida la forma de liquidar la indemnización por despido sin justa causa, o la prima de vacaciones.

Lo anterior implica que realmente no se hubiera acreditado probatoriamente la existencia de una norma extralegal que estuviera rigiendo para el momento en que finalizó la relación laboral entre demandante y demandada, por lo que se concluye que la parte actora no cumplió con la carga probatoria que le asistía, de cara a lo dispuesto por el artículo 167 del CGP. Es de anotar, que, al haber afirmado la existencia de una convención colectiva de trabajo vigente para diciembre de 2015, era su obligación probarlo dentro del proceso, máxime cuando tal como lo expuso la *a quo*, se trataba de una prueba solemne, por lo que no podía ser suplida su acreditación bajo otro medio probatorio, según lo dispuesto por el precepto 61 del CPTSS.

Conforme lo extraído de la prueba recaudada, se encuentra que el demandante empezó a laborar con la accionada desde el año 1981, por lo que la norma de carácter legal que estaría llamada a gobernar el asunto, sería el artículo 6.º de la Ley 50 de 1990, en la medida que para el instante en que empezó a regir la Ley 789 de 2002 se cumplía lo estipulado por el parágrafo del precepto 28, es decir, que se trataba de una relación que había tenido su génesis hacía más de diez años.

En consecuencia, el citado artículo 6.º disponía respecto de la indemnización por despido ante contratos de trabajo a término indefinido lo siguiente:

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:
 - a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;

b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

La parte actora ha sostenido que la interpretación que debe dársele al citado texto, es que en el caso del demandante y los 34 años de servicio, proceden 45 días por el primer año y 85 por cada uno de los subsiguientes, lo que implicaría una indemnización superior a la que se reconoció con base en el texto convencional, postura que este cuerpo colegiado no comparte, al considerar que realmente lo procedente es entender que se reconocen 45 días por la primera anualidad y 40 por cada uno de los años que se siguen.

En torno a este punto, en consecuencia, se comparte el planteamiento que realiza la demandada en su alegato de conclusión, pues se encuentra a tono con lo que ha tenido oportunidad de puntualizar la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral cuando ha abordado el estudio de distintos preceptos normativos de carácter legal y extralegal que han consagrado una indemnización bajo esta fórmula.

Por ejemplo, en sentencia CSJ SL3111-2018, al liquidar una sanción por despido sin justa causa se dijo:

En consecuencia, en razón a que al 27 de diciembre de 2002 el trabajador llevaba prestando su servicio sin solución de continuidad por más de 10 años, por disposición del parágrafo transitorio del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, le es aplicable la tabla indemnizatoria consagrada en el artículo 6° la Ley 50 de 1990.

En ese camino, el cálculo de la indemnización se debe realizar en la forma indicada en el literal d) del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, o sea 45 días de salario por el primer año de servicio (1988) y 40 días adicionales de salario por cada uno de los años subsiguientes de servicio, 1° de enero 1989 al 1° de enero de 2009 (20 años), y en forma proporcional los 26 días del mes de enero de 2009, teniendo como base un salario integral de \$7.280.000., en aplicación del artículo 1° del D.

1174 de 1991, y, efectuadas las operaciones aritméticas esta asciende a \$205.732.800, suma que deberá indexarse desde el 26 de enero de 2009 hasta el momento de su pago.

Lo propio ocurrió al analizar la misma norma en las decisiones CSJ SL 859-2021 y CSJ SL12689-2016, o al estudiar el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, en la providencia CSJ SL859-2021.

Es importante en este sentido precisar, que realmente el texto legal es claro en su redacción y contenido a la hora de establecer los días que deben tenerse en cuenta para liquidar la indemnización por despido sin justa causa, particularmente en el caso de los trabajadores que tuviesen más de 10 años de servicio, como es el caso del demandante, sin que encuentre cabida una injerencia en su interpretación o alcance a partir del principio de favorabilidad o in dubio pro operario, en razón a que su aplicabilidad está supeditada a que exista duda o ambivalencia en la intelección de una norma, tal como se ha explicado por el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en la sentencia CSJ SL5132-2017, al sostener: *«[...] no puede tener cabida el principio de favorabilidad, cuando la norma con la cual se soluciona la [...] controversia judicial, es diáfana en su intención, espíritu y tenor literal, que no origina ningún conflicto o duda en su aplicación»*.

Decantado lo anterior, es claro que la forma como se liquidó resulta más favorable que la legal, pues con base en esta última se llegaría a reconocer con base en 1376,44 días, frente a los 1408,87 que se tuvo en cuenta, por lo que no se evidencia como posible la solicitud de aplicabilidad que presenta el demandante, pues contrario a ello, se ha satisfecho a cabalidad la finalidad de un acuerdo de naturaleza extralegal al que se le ha dado aplicación, cual es fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, por encima del piso mínimo que establece la ley, como se explica en la sentencia de la Corte Constitucional CC C009-1994.

Bajo estos considerandos es pertinente afirmar que la Sala comparte los argumentos planteados en la decisión revisada, en lo que ha este aspecto se refiere, razón por la que será confirmada.

Lo negativa a acceder a la indemnización por despido de carácter legal, abre paso a la pretensión subsidiaria consistente en que sea reliquidada la sanción por terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador sin la existencia de una justa causa, bajo un soporte convencional.

En este orden de ideas, lo que correspondería sería verificar el cálculo efectuado al momento de terminar el vínculo, en aras a precisar si la suma cancelada del orden de \$161.200.535 con base en 1408.47 días es correcta.

Al no estar debidamente acreditada una norma extralegal que hubiese servido como parámetro para liquidar el aludido concepto, por las falencias probatorias que fueron advertidas con antelación, simplemente queda por anotar que no se cuenta con sustento para determinar cuál era la base salarial a tener en cuenta al momento de cuantificar la indemnización, por lo que al no verificarse que su hubiera aplicado un salario inferior al básico, y por el contrario corresponderse la suma base con la certificada por la vicepresidencia de gestión humana de la accionada, del orden de \$3.342.500, deberá concluirse que no procede ningún tipo de reajuste, lo que conlleva que la decisión de primer grado se mantenga incólume.

Finalmente, en lo que respecta a la restante reclamación presentada en la demanda, consistente en la necesidad de reajustar el valor reconocido por concepto de prima de vacaciones, se destaca que no se cuenta con un parámetro normativo que sirva como soporte para definir cómo debía ser liquidado este concepto al momento de finalizar el contrato, debido a que no se allegó convención colectiva o algún tipo de acuerdo extralegal entre las partes vigente para ese momento, por lo que no es posible acceder a lo pretendido.

De esta manera, al no establecerse la existencia de valores adeudados por concepto de prestaciones sociales o salarios, no se encuentra

fundamento para imponer la sanción moratoria prevista por el artículo 65 del CST.

Así las cosas, no se evidencian errores en la decisión de primera instancia, debido a que, por el contrario, se comparten los razonamientos que allí se exponen, lo que implica que se conduzca su confirmación.

No se imponen costas en esta sede, en razón a que el conocimiento del asunto se da por virtud del grado jurisdiccional de consulta.

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

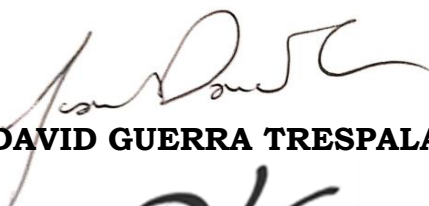
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín el 25 de agosto de 2022, según lo indicado en la parte motiva de esta decisión.

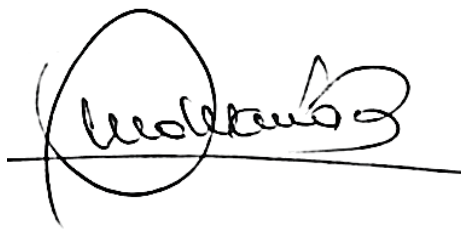
SEXTO: No se imponen costas en esta oportunidad.

Se notifica lo resuelto por EDICTO. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación, se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los magistrados,


JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS

MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'A' that loops around the first part of the name. The signature is written over a horizontal line.

ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ