

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

DEMANDANTE: LUIS CARLOS GUISAO VELÁSQUEZ
DEMANDADO: COPSERVIR LTDA.
RADICACIÓN: 76001-31-05-016-2016-00163-01
ASUNTO: Consulta sentencia de septiembre 24 de 2019
ORIGEN: Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali
TEMA: Estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN: CONFIRMA

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, quince (15) de mayo de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte DEMANDANTE frente a la Sentencia No. 273 del 24 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **LUIS CARLOS GUISAO VELÁSQUEZ** contra la **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SERVICIOS SOLIDARIOS - COPSERVIR LTDA.**, con radicado No. **76001-31-05-016-2016-00163-01**.

SENTENCIA No. 049

DEMANDA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo que se dio por terminado de forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador pretermitiendo la autorización del Ministerio del Trabajo; como consecuencia de ello, se condene a la pasiva a restablecer el contrato de trabajo con el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones como si no hubiera dejado de laborar; que lo reintegre a una actividad que pueda desempeñar dentro de las mismas o superiores condiciones a las que tenía al momento del despido. Subsidiariamente solicita el pago de la indemnización equivalente a 180 días

¹ Fs. 35-46

de salario, la indexación, la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. por retención indebida de salarios, lo ultra y extra petita, y costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que suscribió contrato a término indefinido con la demandada, el 4 de noviembre de 2008, para desempeñarse como cajero en un horario habitual de 7 a. m. a 9 p. m.; que el 1º de octubre de 2012, cuando se encontraba en el punto de venta No. 21 de esta ciudad, fue atracado por un falso cliente quien le propinó un disparo con arma de fuego en la espalda y el antebrazo derecho; que uno de los proyectiles se alojó y continúa en la base del cráneo, lo que le dificulta llevar una vida normal, pues sufre de mareos constantes, dolores de cabeza que no le permiten laborar; que a pesar de su estado de salud, fue despedido sin justa causa, el 2 de junio de 2015, sin la autorización del Ministerio del Trabajo. Finalmente, sostiene que el padre cabeza de hogar y que el empleador le canceló las prestaciones sociales definitivas, incluyendo la indemnización por despido injusto, pero le descontó quince días de salario sin motivación alguna.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

COPSERVIR LTDA.². La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que el accidente de trabajo sufrido por el actor fue reportado a la ARL SURA, quien intervino y controló el caso desde su inicio hasta su cierre, otorgando todas las prestaciones económicas y asistenciales y el caso fue cerrado con concepto favorable de rehabilitación. Agregó que, para la fecha de la desvinculación, el demandante no se encontraba bajo ningún tratamiento médico, incapacidad laboral o recomendación, por el contrario, se encontraba desarrollando perfectamente su trabajo. Por último, expone que pagó todos los salarios y prestaciones al trabajador, aclarando que éste disfrutó de una licencia por luto de cinco días por el fallecimiento de su madre, a partir del 15 de mayo de 2015, pero que una vez se terminó la licencia, no se presentó a laborar y lo hizo sólo el día en que fue desvinculado laboralmente, por lo que dejó de trabajar diez días sin justificación. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Ausencia de causa en el demandante, inexistencia de la situación de incapacidad o minusvalía la cual es requisito esencial para la protección laboral reforzada, inexistencia de la acción de

² Fs. 70-76

reintegro como opción de reparación dentro de la protección laboral reforzada, buena fe, prescripción, excepción ad cautelam.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 273 del 24 de septiembre de 2019, declaró probadas las excepciones propuestas; absolvió a la demandada de todas las pretensiones, y condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, previa mención frente a la falta de controversia del contrato de trabajo que existió entre las partes, que terminó sin justa causa con el pago de la indemnización; de referir los presupuestos normativos y jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada y relacionar las pruebas practicadas en juicio, que si bien el actor sufrió un atentado en su lugar de trabajo en el año 2012, no existía prueba de que tuviera alguna limitación de salud o estado de debilidad como consecuencia de éste para el momento del despido, aunado que en el interrogatorio reconoció que para la fecha de la desvinculación no tenía restricciones médicas. Agregó que, si bien el testigo Miguel Bonilla manifestó que el actor sufría mareos en el lugar de trabajo, esa sola manifestación no evidencia que tuviera un padecimiento que interfiriera con el cumplimiento de sus funciones, por lo que no existía conexidad entre el estado de salud del trabajador y el despido. Finalmente, indica que la licencia por luto fue reconocida por el empleador y que no existía prueba de que el actor hubiese solicitado permiso para ausentarse del lugar de trabajo por quince días.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la parte **DEMANDANTE**, por causa y con ocasión de lo dispuesto en el artículo 69 C.P.T.S.S. modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, por haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte actora se ratificó en los hechos y pretensiones de la demanda. La parte demandada guardó silencio.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la consulta al tenor del artículo 69 del C. P. del T. y de la S. S., modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centra en resolver: **(i)** si el demandante es o no objeto de la estabilidad laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y; **(ii)** si tiene derecho a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., por retención indebida de salarios.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente, es necesario resaltar que no es materia de controversia en esta instancia judicial: **i)** Que entre el señor LUIS CARLOS GUISAO VELÁSQUEZ y COPSERVIR LTDA., se suscribió un contrato de trabajo a término fijo, el 4 de noviembre de 2008 (fs. 104-109); **ii)** Que el demandante sufrió un accidente de trabajo, el 1º de octubre de 2012, al ser víctima de un intento de hurto en el Punto de Venta No. 21, dentro del cual sufrió “...un disparo en la espalda, y otro en el brazo izquierdo...”, según se registró en el informe del accidente remitido a la ARL (f. 80) y; **iii)** Que el contrato fue terminado por el empleador de forma unilateral y sin justa causa, el 2 de junio de 2015 (f. 5).

Para resolver el problema jurídico planteado, hay que señalar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, limita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario la terminación no produce ningún efecto.

Así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, al manifestar que el ámbito laboral constituye un objetivo específico para el cumplimiento de los propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas; de ahí que el elemento prioritario de dicha protección lo constituya la ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso a bienes y servicios para su subsistencia y la de su familia, y en la parte resolutive de la sentencia

dispuso que, “...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”.

La aplicación de la protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no puede alegarse que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26 es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada.

Al respecto, se observa que el artículo 1° del Convenio 159 de la OIT, citado en el fallo de la Corte Constitucional ya referido, estatuye: “A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 define a las personas con y/o en situación de discapacidad como, “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.”.

Ahora, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, de antaño, han desarrollado los presupuestos tendientes a establecer si un trabajador se ubica dentro de la estabilidad laboral reforzada a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, se tiene que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterada en cuanto que no es cualquier limitación o discapacidad la que es objeto de protección por parte de la Ley

361 de 1997, sino que solo son sujetos de estabilidad laboral reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15 %, es decir, limitaciones moderadas, severas y profundas de conformidad con el artículo 5° de la Ley antes señalada (CSJ SL51140-2018). También ha dicho esa Corporación que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente Ministerial debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas (CSJ SL1360-2018).

Sin embargo, en relación con la necesidad de un dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral como requisito indispensable para pregonar la estabilidad laboral reforzada, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia modificó su postura y en la actualidad se ha reiterado la nueva tesis, en cuanto que, si bien en principio para acreditar la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361 de 1997, preferiblemente debe acudirse a una calificación técnica que describa el nivel de la limitación padecida por el trabajador, en virtud de los principios de libertad probatoria y de libre formación del convencimiento, si no se cuenta con aquella, tal limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el empleado, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo (CSJ SL1735-2021).

Finalmente, la jurisprudencia reiterada recientemente del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha adocinado que si en el juicio el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar una justa causa de despido o una razón objetiva para terminar el contrato de trabajo, pues el empleador para acudir al despido unilateral y sin justa causa tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL535-2023).

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, consideró que no es suficiente la presencia de una discapacidad en el trabajador que el empleador decide desvincular, sino que para que prospere la protección de la estabilidad laboral reforzada, se debe acreditar que la desvinculación laboral se debió a la condición particular del trabajador, es decir, debe estar plenamente demostrado el nexo causal entre la discapacidad o condición de debilidad manifiesta del trabajador y la desvinculación laboral.

Posteriormente, a través de la sentencia SU-049 de 2017, señaló la Corte que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Señala textualmente la providencia en mención, *“Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.”*.

Conforme el desarrollo jurisprudencial que sobre la materia han realizado la Corte Constitucional y la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, es dable colegir que no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece es notoria, evidente y perceptible y, además, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño

de sus labores en las condiciones regulares. Y si bien la Sala de Casación Laboral prescribe que la limitación del trabajador debe ser superior al 15 %, es decir, al menos moderada, también ha reconocido que para acreditarse tal aspecto no es necesario un dictamen de calificación, sino que el mismo puede probarse con otros elementos de juicio.

En esos términos, tenemos que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: **I)** debe padecer una limitación de salud moderada, severa o profunda, ya sea física o mental; **II)** dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; **III)** el empleador debe conocer el estado del salud del trabajador y; **IV)** la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presuma que la rescisión del contrato tuvo génesis en esa circunstancia.

En el caso bajo estudio, no encuentra margen de duda el hecho de que el demandante fue víctima de un hecho delictivo en su lugar de trabajo, el 1º de octubre de 2012, recibiendo herida por proyectil de arma de fuego “...con orificio de entrada a nivel de hemitórax derecho en región posterior sin orificio de salida...” y otro “...a nivel de la base de cráneo posterior derecha ipsilateral al orificio de entrada...”, por lo cual fue intervenido quirúrgicamente y dado de alta con 20 días de incapacidad, el 5 de octubre de 2012, según se extrae del historial clínico aportado con la demanda (fs. 20-34 ED).

No obstante, debe señalar este cuerpo colegiado que, para el 2 de junio de 2015, en cabeza del demandante no se configuran los presupuestos para considerarlo beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que pregona, en razón a que no existen elementos de juicio que permitan colegir que, como consecuencia del accidente de trabajo que sufrió, quedó con secuelas de salud que le impiden o dificultaban sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Por el contrario, lo que se observa es que la ARL SURA emitió dictamen de calificación, el 7 de enero de 2016, en el que se estableció que el señor LUIS CARLOS GUISAO VELÁSQUEZ tiene cero por ciento (0 %) de pérdida de capacidad laboral, es decir, que no presenta secuelas por el accidente de trabajo (fs. 12-18).

Asimismo, la a decretó de oficio como medio de prueba un dictamen pericial por parte del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, a fin de que estableciera “...si por consecuencia del proyectil ubicado en la base del cráneo se generaron consecuencias que afectaran su salud física y psicológica y el tiempo que pueda llegar a padecerlas...” (f. 117).

El primer informe pericial emitido por Medicina Legal, el 29 de abril de 2017, relativo únicamente a la parte física, dictaminó que, por el mecanismo traumático de lesión “Proyectil Arma de Fuego”, el demandante se encuentra “Sin secuelas médico legales al momento del examen.” (f. 122). Posteriormente, la entidad emitió otro concepto, el 14 de junio de 2018, concerniente al daño psíquico, dentro del cual estableció como conclusión que: “El señor LUIS CARLOS GUISAO VELÁSQUEZ desde el punto de vista de la Psiquiatría Forense se no se (sic) que curse o haya cursado con un Daño Psíquico con respecto a los hechos en cuestión.” (fs. 145-148).

En criterio de la Sala, lo establecido en el dictamen de calificación emitido por la ARL, así como los conceptos médico-forenses emitidos por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, aunados al hecho de que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo el promotor de la acción no se encontraba incapacitado y tampoco había sido objeto de restricciones o recomendaciones médico-laborales, pues de ello no da cuenta ninguno de los medios probatorios con que cuenta el plenario, permiten llegar a la conclusión inequívoca que no se configura ni siquiera el primero de los presupuestos mencionados en líneas que anteceden para establecer la estabilidad laboral reforzada pregonada en la demanda.

No existe ningún elemento de juicio dentro del proceso que desvirtué la realidad que emerge de las pruebas antes referenciadas, pues aunque el testigo MIGUEL BONILLA ORTIZ (Min. 25:32 – 51:40 Audio No. 1), quien se identificó como el jefe del señor LUIS CARLOS GUISAO VELÁSQUEZ a partir del año 2013, cuando se reintegró a sus labores después del accidente de trabajo, manifestó que en algunas ocasiones el actor le decía que tenía

mareo, es necesario hacer dos precisiones; la primera, que el testigo previamente había manifestado dentro la audiencia, celebrada el 2 de noviembre de 2016, que se había retirado de COPSERVIR LTDA. “*hace dos años y medio*”, lo que ubica temporalmente su desvinculación, en el primer semestre de 2014, es decir, no es un testigo directo de las condiciones de salud del demandante para el 2 de junio de 2015, fecha en que fue despedido y; segundo, el deponente también manifestó que el demandante era excelente en su labor de vendedor, y que incluso en varias ocasiones solicitó que no lo trasladar del punto de venta en razón a que su nivel de ventas era muy bueno, aspecto que ratifica el hecho de que el demandante podía ejecutar sus labores sin dificultad alguna.

Así las cosas, no puede llegar la Sala a conclusión distinta, sino que el promotor de la acción no es sujeto de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, razón por la que se confirmará la sentencia consultada en ese sentido.

Ahora, en relación con el reconocimiento de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., por retención indebida de salarios, bajo el argumento que el empleador le descontó al actor de su liquidación definitiva de acreencias laborales, el equivalente a quince días de salario sin justificación alguna, la demandada sostiene que el actor disfrutó de una licencia por luto de cinco por la muerte de su madre, a partir del 15 de mayo de 2015, pero que solo se reintegró a sus funciones, el 2 de junio de 2015, mismo día en que la empresa decidió despedirlo, por lo que se ausentó diez días sin que hubiese justificación alguna, de modo que si bien, en la segunda quincena de mayo se le descontaron \$120.000 por la inasistencia laboral de 15 días, en la liquidación definitiva se le reajustó el sueldo en \$107.400, correspondientes a los días de licencia.

En efecto, con la demanda se allegó el registro civil de defunción de Gladys Velásquez, fallecida el 15 de mayo de 2015 (f. 11). Asimismo, también se observa que en el comprobante de nómina correspondiente al periodo del 16 de mayo de 2015 al 31 de mayo de 2015, se le realizó al demandante un descuento bajo el ítem “*507 INASISTENCIA LABORAL 120.00*” (f. 86), en el comprobante de pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, también aportada con la demanda, al demandante se le reconoció la suma de \$107.400 bajo el concepto “*302 AJUSTE DE SUELDO*”, monto reconocido adicionalmente al sueldo básico (f. 8), es decir, la entidad demandada a

pesar de que inicialmente había descontado quince días de salario por la inasistencia injustificada del señor LUIS CARLOS GUISAO VELÁSQUEZ, corrigió el yerro y le ajustó su remuneración en relación a los días en que la inasistencia si era justificada, esto es, los cinco días correspondientes a la licencia por luto de conformidad con el numeral 10 del artículo 57 del C.S.T., adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009.

La ausencia del demandante a laborar quedó demostrada con el testimonio de JAVIER SANTIAGO HERNÁNDEZ (Min. 01:08 – 05:30 Audio No. 2), quien indicó ostentar el cargo de jefe de zona, al manifestar que el señor LUIS CARLOS GUISAO VELÁSQUEZ se ausentó de la empresa por varios días sin justificación y que recibieron la información extraoficial, por parte de la esposa del actor, que éste había sido detenido por las autoridades por porte ilegal de armas, pero eso nunca pudo ser confirmado. Además, que dicha ausencia fue la razón por la cual la empresa decidió terminar de forma unilateral el contrato de trabajo.

En esos términos, tenemos que el descuento realizado por COPSERVIR LTDA. de la liquidación definitiva del demandante, no se enmarca dentro de una retención indebida de salarios, sino que, ante la inasistencia del trabajador a prestar sus servicios, no nació obligación de la empresa en el pago del salario, pues en esos casos en que no se presta el servicio, la obligación de pago surge única y exclusivamente si esa circunstancia se presenta por causas atribuibles al empleador, que no es este el caso.

Téngase en cuenta que el numeral 1º del artículo 58 del C.S.T., expresamente establece como una obligación especial del trabajador, la de *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados”*, por tanto, al no prestarse el servicio por parte del empleado sin una causa justificable, mal podría considerarse que el empleador se encuentra obligado a pagar la remuneración correspondiente a los días de ausencia, en tanto que, debe tenerse en cuenta, que el contrato de trabajo es un acuerdo de obligaciones recíprocas, en donde el trabajador se compromete a prestar sus servicios en la labor encomendada y, por su parte, el empleador se compromete a pagar la remuneración pactada por la prestación efectiva de ese servicio personal.

En ese sentido, no existen salario insolutos en favor del promotor de la acción y, en consecuencia, menos aún existe el derecho al pago de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T., ante la falta de pago

injustificada de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad. Sin Costas en esta instancia por conocerse en consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

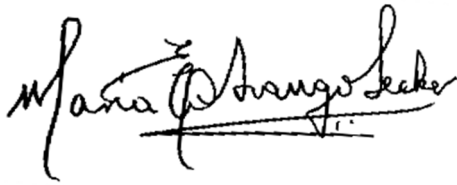
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 273 del 24 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

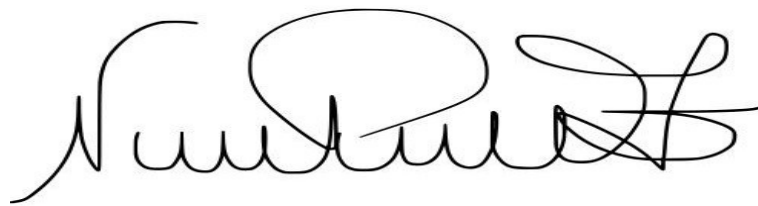
Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA