



**TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL
NOTIFICACIÓN POR ESTADOS (ART. 295 C.G.P)**

ESTADO
NÚMERO: 109

FECHA DE PUBLICACIÓN: 01 DE
JULIO DE 2021

RADICADO	DEMANDANTE(S)	DEMANDADO(S)	TIPO DE PROCESO	ACTUACIÓN	MAGISTRADO(A) PONENTE
05-847-31-89-001-2019-00144-02	Kelly Johana Cañola Velásquez	Agrícola Ocoa Colombia S.A.S	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite recurso de apelación y ordena poner en traslado.	DR. HÉCTOR HERNÁNDO ÁLVAREZ RETREPO
05-045-31-05-002-2021-00074-01	Alcira de Jesús Gaitán Ibarra	Porvenir S.A y Colpensiones	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite recurso de apelación, consulta y ordena poner en traslado.	DR. HÉCTOR HERNÁNDO ÁLVAREZ RETREPO

05-045-31-05-001-2018-00519-01	John Jairo Gallego Otálvaro	Colpensiones y Protección S.A	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite consulta y ordena poner en traslado.	DR. HÉCTOR HERNÁNDO ÁLVAREZ RETREPO
05-579-31-05-001-2018-00203-01	Sigifredo Alberto González Alzate	Municipio de Maceo y Colpensiones	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite recurso de apelación, consulta y ordena poner en traslado.	DR. HÉCTOR HERNÁNDO ÁLVAREZ RETREPO
05579-31-05-001-2019-00175-01	Osbaldo Meneses Zapata	Juan Carlos Agudelo	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite recurso de apelación.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05045-31-05-001-2016-01263-02	Martha Nelly Urrego Tamayo	Colfondos S.A y otros	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite recurso de apelación.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05615-31-05-001-2012-00194-02	Gilma de Jesús López Osorio	Porvenir S.A y otros	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite recurso de apelación.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05045-31-05-001-2019-00038-01	Eraldo de Jesús Mosquera Mendoza	Colfondos y otros	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite recurso de apelación.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05789-31-89-001-2020-00043-01	Pedro Luis Colorado Villa	Juan Camilo Osorio Arango y otros	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite recurso de apelación.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05045-31-05-001-2017-00187-02	Elisa Margoth Rentería	Colpensiones y otra	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Admite recurso de apelación.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05 579 31 05 001 2021 00004 01	Donaldo Palencia Marriaga	Cementos Argos S.A. y Colpensiones	Ordinario	Auto del 30-06-2021. Fija fecha para emitir decisión. Para el día viernes nueve de julio de dos mil	DR. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARIN

				veintiuno, a partir de las diez horas.	
05 045 31 05 002 2021 00126 01	Aurelio Palacios Palacios	Colfondos S.A. y Colpensiones	Ordinario	Auto del 30-06-2021. Fija fecha para fallo. Para el día viernes nueve de julio de dos mil veintiuno, a partir de las diez horas.	DR. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARIN
05615-31-05-001-2019-00291-01	Alejandro Villegas Salazar	Rápido Medellín Rionegro e Iván Agudelo	Ordinario	Sentencia del 25-06-2021. Confirma y adiciona.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05 579 31 05 001 2020 00273 01	Jorge Iván Carmona Cataño	Cementos Argos S.A. y Colpensiones	Ordinario	Auto del 30-06-2021. Fija fecha para emitir decisión. Para el día viernes nueve de julio de dos mil veintiuno, a partir de las diez horas.	DR. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARIN
05 034 31 12 001 2018 00192 01	Daniela Acosta Mesa	Cooperativa de Caficultores de Andes Ltda	Ordinario	Auto del 30-06-2021. Fija fecha para fallo. Para el día viernes nueve de julio de dos mil veintiuno, a partir de las diez horas.	DR. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARIN
05 615 31 05 001 2019 00377 01	Luis Emilio Hernández Grajales	Nueva Eps	Ordinario	Auto del 30-06-2021. Fija fecha para fallo. Para el día viernes nueve de julio de dos mil veintiuno, a partir de las diez horas.	DR. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARIN
05 615 31 05 001 2019 00490 01	Sociedad Groupe Seb Andean S.A.	Luis Ignacio García Castro	Ordinario	Auto del 30-06-2021. Fija fecha para emitir decisión. Para el día viernes nueve de julio de dos mil	DR. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARIN

				veintiuno, a partir de las diez horas.	
05615-31-05-001-2019-00080-01	Francisco Javier Lujan Rodríguez	Fábrica de Café Don Quijote S.A.S. Porvenir S.A.	Ordinario	Sentencia del 25-06-2021. Modifica y confirma.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05615-31-05-001-2018-00071	Jenny Nazareth Sánchez Quintero	Empresa De Servicios Integrales SAS (EMINSER SAS)	Ordinario	Sentencia del 25-06-2021. Confirma.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05045-31-05-001-2014-00038 0	Raúl Urrego Rincón	Agrícola El Retiro S.A. Y Colpensiones	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Cúmplase lo resuelto por el Superior.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05837-31-05-001-2016-00782 01	Enrique Casanova Álvarez	Turbo Cargo Maritime S.A.S. Y Colfondos S.A.	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Cúmplase lo resuelto por el Superior.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05031-31-89-001-2017-00050 01	Jesús Iván Álvarez	Agropecuaria Millosa S.A.S. y A Puerta y CÍA S. en C.S. en liquidación	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Cúmplase lo resuelto por el Superior.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05-615-31-05-001-2019-00273-01	Fredy Betancur Durango	Cooimea EPS S.A	Ordinario	Sentencia del 25-06-2021. Confirma.	DR. HÉCTOR HERNÁNDO ÁLVAREZ RETREPO
05615-31-05-001-2016-00026 01	Hernando Ceballos Restrepo	Colpensiones	Ordinario	Auto del 29-06-2021. Cúmplase lo resuelto por el Superior.	DRA. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ángela Patricia Sosa Valencia', written in a cursive style.

ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
ANTIOQUIA
Sala Primera de Decisión Laboral

REFERENCIA: Ordinario laboral
DEMANDANTE: Alejandro Villegas Salazar
DEMANDADO: Rápido Medellín Rionegro e Iván Agudelo
PROCEDENCIA: Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro
RADICADO ÚNICO: 05615-31-05-001-2019-00291-01
SENTENCIA: 77-2021
DECISIÓN: Confirma y adiciona

Medellín, veinticinco (25) de junio de dos mil veintiuno (2021)

HORA: 2:45 pm

1. SENTENCIA

La Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia; en cumplimiento del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, procede a dictar sentencia escritural dentro del proceso ordinario laboral de la referencia para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionante, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado de

la referencia, el 5 de octubre de 2020. La Magistrada del conocimiento, Dra. NANCY EDITH BERNAL MILLAN, declaró abierto el acto, y a continuación, la Sala, previa deliberación del asunto, según consta en acta 202 de discusión de proyectos, acogió el presentado por la ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión.

1. TEMA

Contrato de trabajo y acreencias laborales.

2. ANTECEDENTES:

Pretende el demandante se condene a Iván de Jesús Agudelo Gómez y Rápido Medellín Rionegro al pago de salarios de jornadas extras dominicales y festivas, prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, indemnización por falta de pago de prestaciones sociales y no consignación de cesantías en un fondo, restitución de suma pagada por sanción de tránsito, condenas ultra y extra petita, costas y agencias en derecho. Y las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones informa que laboró mediante un contrato de trabajo verbal, del 1 de mayo de 2017 al 6 de noviembre de 2017, como conductor de vehículo propiedad de Iván de Jesús Agudelo Gómez, inscrito en la empresa Rápido Medellín Rionegro, (no aparece el salario en el

escaneo digital) recibió órdenes del señor Iván de Jesús Agudelo para preparar el vehículo y mantenerlo en buen estado, también debía usar el uniforme de la empresa accionada, asistir al curso para certificarse como conductor de transporte público y portar el carne de conductor para ingresar y parquear en los carriles asignados a los taxis de transporte; la jornada laboral es de veinticuatro horas de 6 am a 6 am, día de por medio incluyendo domingos y festivos. No recibió pago de horas extras, el contrato le fue terminado sin justa causa y se le adeudan los conceptos descritos en el acápite de pretensiones.

El accionante agotó diligencia de solicitud ante el ministerio de trabajo para que se citar al empleador con el fin de obtener el pago de esto conceptos, pero el empleador no asistió a la diligencia.

El demandante fue sancionado el 28 de junio de 2017 por el tránsito municipal de Rionegro ya que el equipo de carretera estaba incompleto y fue multado con \$184.425, que no han sido sustituidos al accionante.

El vehículo es monitoreado por satélite de manera que el propietario del vehículo sabe dónde está este y el sistema reporta el número de viajes.

3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Surtida la notificación del auto admisorio, los codemandados dieron respuesta:

3.1 Iván de Jesús Agudelo Gómez: aceptó el contrato verbal, y los extremos laborales, negó la asignación salarial y precisó que esta fue pactada a destajo que aumentó del 30% al 35% sobre el producto libre del vehículo. Aceptó la impartición de órdenes y realización de controles, dado asegurando el cumplimiento de lo que establecen las diferentes formas sobre el transporte de pasajeros. Negó la jornada laboral, y las horas extras. aceptó lo relacionado con las decisiones de uniforme y entrega de carné, mismo que habilitaba al trabajador para conducir cualquier vehículo adscrito a la ruta. Niega la falta de afiliación a seguridad social y que el contrato fuera terminado sin justa causa, precisó que el vínculo terminó porque el accionante no cumplió con las liquidaciones verificadas en los medios tecnológicos establecidos por el empleador y conocidos por el trabajador.

Negó la citación del ministerio de trabajo, así como lo pertinente a la sanción de tránsito. Aceptó el seguimiento del vehículo vía satélite.

Se opuso totalmente a las pretensiones de la demanda y formuló las excepciones denominadas inexistencia de la obligación de pago, cobro de lo no debido y la llamada “genérica”.

3.2 Rápido Medellín Rionegro: dio respuesta idéntica en escrito separado.

4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La jueza del conocimiento CONDENÓ al señor Iván de Jesús Agudelo Gómez a reconocer y pagar al señor Alejandro Alfredo Villegas Salazar reajuste salarial por octubre de 2017 y reajuste prestacional. Así como la indemnización por falta de pagos de salarios y prestaciones sociales.

Cotización en pensión para el accionante por junio, julio, septiembre, octubre y noviembre de 2017 y solidariamente a rápido Medellín - Rionegro por tales conceptos.

Absolvió de las demás pretensiones.

Se abstuvo de pronunciarse sobre la condena por reembolso de la sanción en tránsito

5. ALCANCE DE LA APELACIÓN

Interpone recurso la parte actora y sustenta tres puntos de inconformidad:

5.1. Del tiempo suplementario. que fue probado por confesión y por los testimonios aportados al plenario que el demandante tenía un vínculo laboral que le exigía cumplir un turno de 6 de la mañana a las 6 de la mañana; ello es creíble, en la medida que se requería de dos conductores para cada vehículo para que estuvieran en jornadas de 24 por 24 y para que tuvieran el descanso compensatorio.

Que las planillas arrimadas dan cuenta, de inicio a las 7 am y terminación a las 3.30 am del día siguiente, así como de unas jornadas dominicales y extras que deben liquidarse con los recargos respectivos.

Por ello pide que se revise el promedio para reajustar la liquidación definitiva de las prestaciones sociales

5.2. De los extremos temporales: fue acreditado que el vínculo inició el 29 de abril, por lo cual, pese a que se confesó que lo fue el 1 de mayo, debe reconocerse esta fecha, con las consecuencias prestacionales y salariales que conlleva.

5.3. De la mala fe y la indemnización moratoria: indica que siempre se pretendió esconder los derechos ciertos e indiscutibles y mínimos de la legislación laboral. desde el principio de la relación laboral se pactaron cláusulas ineficaces, como lo explicó el despacho en la providencia, por lo cual, el actuar no fue íntegro ni honesto y está revestido de un ánimo malicioso. Indica que no

está reflejado el contenido de la decisión SL-012-2019, a la que se remitió la juez, ya que sí hay un ánimo dañoso que vicia la lealtad que debe existir en un contrato bilateral que representa beneficios para el empleador.

Indica que del contrato laboral se desprenden varios derechos entre estos el de la pensión, que va a tener reflejos en la vida de la persona de acuerdo a la cotización que se haga; y si desde el principio se le está violando ese derecho de cotizarle lo que realmente devenga pues efectivamente afecta ya derechos fundamentales que deben ser objeto de revisión en esta apelación.

Señala que la forma en que se le trataba al demandante no era la más acorde con los principios de lealtad y de cordura, porque cada vez que se le recibía la liquidación ya se afectaba su salario. En las planillas unas tienen porcentaje del 30% y otras del 35%.

El apelante refiere en particular las planillas de 1, 5 y 7 de mayo. es decir, que el empleador le fue variando condiciones de liquidación en el transcurso del vínculo.

Pide entonces que se revise para tener en cuenta los promedios salariales realmente devengados. Quedó claro en el plenario que los turnos son muy variables.

Que el trabajador tenía que estar atento y acudir al llamado incluso de los clientes para recogerlos en el Hotel Las Lomas. El apoderado se refiere a que las disponibilidades, como lo ha dicho la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, cuando la persona no puede dedicarse a otra labor, cuando no se puede ir siquiera a hacer su propio mercado o dedicarse a una labor diferente que le pudiera generar algún ingreso se debe remunerar.

El abogado manifiesta: *“De tal manera que aquí se ajusta, los horarios que no están aquí en los turnos de salida y regreso, sí, porque ahí observamos que cuando viaja a Medellín pasa una hora, 2, 3 horas para enrutarse nuevamente en el turno de regreso y esas jornadas son de disponibilidad; no está tampoco cerca de la casa como para decir que él podía irse a la casa, no; tenía que quedarse en Medellín esperando el turno, entonces esto aclara aún más que el demandante tenía que estar en disponibilidad constante y que va a generar entonces unos reajustes en sus salarios, en sus prestaciones sociales y en su reporte en la seguridad social.”*

Indica que tanto el demandado como la empresa afiliadora dejaron laborar al demandante desde el 29 de abril. Y por eso aparece así en la planilla, dice que laboró todo el mes de abril pese a que no pudo probarlo, y es prueba de ello que el señor Iván confesó que efectivamente laboró el 29 y luego a renglón seguido, frente a otras preguntas que hace el despacho, él ya no acepta un solo día sino dice que fueron dos o tres o más.

De ahí se extrae que laboró todo el mes, por ello deben cambiar los extremos laborales y por ello, también se observa la mala fe de los codemandados.

Precisa que, si bien en la fijación del litigio no se manifestó que había una petición en el libelo genitor de declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, esta procede al igual que la del artículo 65 porque esta sanción de ineficacia de la terminación del contrato, ya que esta procede conjuntamente con otra sanción porque su fundamento consiste en proteger al sistema de seguridad social y al sistema financiero, lo que hace viable la condena.

En este sentido puntualiza que, la acción de ineficacia de la terminación del contrato sólo opera el día que se pague completamente, la seguridad social, lo que no se produjo ya que hay déficit por los días 29 y 30 de abril, el mes de octubre y proporcionalmente en noviembre.

5.4. De la condena en costas: pide que se modifique la decisión con un promedio salarial diferente y por ello que se modifiquen así las costas, para que se estimen o liquiden bajo un porcentaje hasta del 25% de las condenas y se fije también por la obligación de hacer, hasta 4 SMLMV por haberse condenado a una obligación de hacer y la sanción de ineficacia de la terminación del contrato iniciaría el día 61 después de la terminación del contrato hasta el día que efectivamente se acredite en el plenario que se ha cancelado la totalidad de las cotizaciones.

Con esto dejo expuesto los criterios o sustentos, consideraciones para que proceda la apelación y para que se conceda el recurso.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.

Cumplido el traslado de que trata el Decreto 806 de junio de 2020, las partes guardaron silencio.

7. CONSIDERACIONES

La Sala deja resaltado que la competencia de esta Corporación está dada por el grado jurisdiccional de consulta conforme se indicó en el numeral 6 de esta providencia.

7.1 PROBLEMA JURÍDICO PRINCIPAL: se contrae a determinar:

- Si con lo informado por el demandado al absolver el interrogatorio de parte y las planillas aportadas también por este, se puede extraer de manera clara e inequívoca la disponibilidad laboral y el tiempo suplementario laborado
- Si es viable modificar el extremo inicial del contrato de trabajo y establecer pronunciamiento de fondo por la sanción de ineficacia del contrato de trabajo.

7.2 RAZONAMIENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES, DOCTRINARIOS Y CONCLUSIONES PROBATORIAS PARA LA DECISION DE SEGUNDA INSTANCIA.

Como apoyo normativo de la decisión a que ha de arribar la Sala se le dará aplicación a las premisas normativas contenidas en los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso. En su orden regulan el principio de necesidad de la prueba y la regla procesal de carga de la prueba. Son aplicables al procedimiento por remisión analógica que hace nuestro procedimiento del cual aplicará el artículo 61 que regula los criterios de valoración probatoria.

- De la disponibilidad de 24 horas y el tiempo suplementario laborado.

En punto a los conductores de transporte recordamos que la jornada máxima de trabajo, a la luz del artículo 56 del decreto 1393 de 1970:

Artículo 56. *Las empresas de transporte, por razones de seguridad pública, no podrán fijar a los conductores jornadas de trabajo diario superiores a diez horas.*

Jornada dentro de la cual debe incluirse el tiempo en el que el conductor está disponible para la empresa, de conformidad con el art. 2 del Decreto 869 de 1978:

Artículo 2° *Para efectos del artículo 56 del Decreto 1393 de 1970, se entiende que la jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el conductor esté al servicio de la empresa o patrono bien sea sobre el timón y la ruta o, simplemente, a disposición de la una o del otro.*

Al descender a las pruebas relacionadas por el recurrente, tiene la Sala que no se configura la confesión que pretende el recurrente; el señor Iván Agudelo al absolver interrogatorio de parte informó que el accionante recibía el vehículo a las 6 am y lo entregaba a las 6 pm del día siguiente, pero también precisó que esto dependía de los turnos de transporte que funcionen en el aeropuerto (José María Córdova), e incluso puntualizó que hubo días en que el actor recibió el carro a las 10 am o 12 del medio día¹. Y precisó que entre turnos hay espacios de descanso muy amplios.

Señaló además el absolvente que el horario en el aeropuerto es impredecible que el último vuelo llega tipo 12, 2 de la mañana, que entre turno y turno hay espacios muy grandes. Ejemplo vuelo a las 12 del día y llega otro a las 3 de la tarde espacio que pueden tener para descansar e irse para sus casas.

El demandado negó que los turnos fueran de 24 horas, que probablemente ellos tengan el carro y sean asequibles las 24 horas es muy diferente. De las 24 horas, no trabajan ocho.

¹ Corte a 1:07:58 – 1:09:42 Audiencia de Trámite y juzgamiento

Por lo anterior y dado que, como es explicado en el art. 218 del CGP² la confesión debe apreciarse en conjunto con las demás probanzas, debe tenerse que en efecto el señor Alexander no inició siempre su jornada de trabajo a las 6am, y así puede comprobarse con las planillas aportadas, donde consta horarios desde las 7, 9:30, 10:30; 2:45³ (no se sabe si madrugada o tarde)

De otro lado, en punto a las planillas arrimadas al plenario, la Sala debe recordar que, no es dable para el juez hacer cálculos acomodaticios, para extraer la cantidad y valor de las horas suplementarias laborales; lo que ciertamente sería necesario hacer en este caso; como quiera que con la documental citada, si bien se evidencia el día de trabajo, en algunos casos en otros implicaría no solo hacer la búsqueda calendario, sino precisar si a ciencia cierta los tiempos laborados son extras diurnos o nocturnos, en tanto la planilla no hace distinción de las horas diurnas o nocturnas, puesto que no se utiliza la hora militar, que permitiría establecer con claridad si se trata de hora diurna o nocturna; sino que en varias de esas, aparecen cifras repetidas sin que sea dable a la sala suponer. como pretende el apelante que estas son horas correspondientes a la noche o la madrugada; sin precisarse si esto corresponde a tiempos de mañana tarde o noche.

Además, la prueba de las horas extras debe consistir en su demostración una a una y no sobre el tope específico delimitado

² ART. 196 La confesión deberá aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe.

Cuando la declaración de parte comprenda hechos distintos que no guarden íntima conexión con el confesado, aquellos se apreciarán separadamente.

Rescatado de: https://leyes.co/codigo_general_del_proceso/196.htm

³ Véase folios 73-a 78 del expediente físico.

por la norma, como se precisó en la decisión SL8675-2017; misma que fue objeto de estudio por la Sala y en la que sí había unas horas extras, que si bien, constaban en planillas, lo hacían en un formato que permitían su clara determinación por el despacho.

No puede dejarse de lado que, el demandante confesó en el interrogatorio de parte que, realizaba aproximadamente de dos a tres viajes dobles con pasajero, mientras que los otros que en la planilla se denominan “cajón” se refieren a cuando el carro está vacío. Y aun, para ahondar en el tema, y dado que el interrogatorio de parte por sí solo, en esta ocasión solo nos sirve para sostener los argumentos de la, demanda nos remitimos al testimonio de Mauricio Madrid, quien desempeñó la misma labor que el accionante al servicio del señor Iván Agudelo.

El declarante Informó que compartió ruta con Alejandro Villegas, explicó que tienen una planilla que da la empresa, que salen en un viaje y apuntan. Si al regreso vienen vacíos vienen cajón. El expreso se refiere a viajes hacia un sitio específico con un solo usuario, colectivo, viajes con varios pasajeros a San Diego y eso se verifica con el sistema satelital. En caso de que no esté de acuerdo, don Iván lo llama a la oficina e indaga sobre el tema, si hay una explicación como que se hizo el llamado de transporte, pero él no acudió, no hay inconveniente, pero si hay varias veces de estos errores, se toman correctivos. En punto a los tiempos llamados “muertos” se le indagó sobre si podían hacer diligencias o trámites ajenos a la empresa e informó que él mismo lo había

hecho en varias ocasiones, e incluso había llevado paquetes en el carro de don Iván y nunca tuvo inconvenientes por ese tema⁴.

Es decir que para el caso que nos ocupa, si bien las normas informadas al inicio establecen como tiempo de jornada aquel incluso en el que el conductor no esté prestando sus servicios, puede colegirse que este, sí era realmente un tiempo de descanso, precisamente para evitar el desgaste físico del conductor, y que, para el asunto de autos, no es posible efectuar el cálculo del tiempo suplementario reportado debido a la poca claridad que reportan las planillas.

Con lo que se encuentra procedente confirmar la decisión apelada en punto a este tema, así como el salario tenido en cuenta para liquidar la sanción moratoria establecida en el art. 65 del C.S.T.

- De los extremos temporales: no se acogerá esta pretensión por cuanto desde la génesis de la demanda el accionante especificó el inicio de la labor en el mes de mayo. Retrotraer el debate probatorio a establecer el extremo temporal el 29 de abril de 2021, si bien, fue un tema que fue objeto de cuestionamiento al accionado, no es menos cierto que, no hubo una reforma a la demanda, en torno a este aspecto y que, ya en la etapa de fijación del litigio, había sido excluido del debate probatorio.

⁴ Corte a 2.37:05, Audiencia de trámite y juzgamiento.

- De la ineficacia del contrato de trabajo por no pago de aportes a la seguridad social: Este punto de apelación, que claramente está íntimamente ligado a la buena fe, es necesario examinarlo en esta instancia, como quiera que, contrario a lo informado por la juez en la fijación del litigio, sí se pidió en la demanda.

Ahora bien, recordamos que el efecto de la sanción, no restaurar el contrato de trabajo a su contrato original, sino proceder a una indemnización de carácter económico, ya que lo que se busca no es proteger la estabilidad del vínculo laboral, sino la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social, con lo cual, debe imponerse una sanción moratoria a cargo del empleador.

Para la Sala, en este caso, es preciso recordar que sí hubo pago de aportes a pensión aun cuando lo fue en forma deficitaria, con lo cual, en nuestro criterio no se configuran los elementos para acceder al pago de la citada indemnización, puesto que, atendida la naturaleza de los aportes, su administración y destinación, la mora en el pago de los mismos, tiene consecuencias diferentes al no pago de las prestaciones comunes. Cuando se trata de impago de aportes o pago deficitario, el fondo administrador al recibir el pago hace imputación de pago primeramente a los intereses generados y luego al monto del aporte, es decir, que el empleador moroso asume la desmejora o devaluación del aporte. Además, los aportes si bien redundan en beneficio del afiliado, no es menos cierto que no tiene la facultad de administrarlos ni disponer de los mismo; es decir las consecuencias de la mora por

este concepto la impone la administradora de pensiones con destino al fondo común administrado.

En ese orden de ideas, se adiciona la decisión de primera instancia en este aspecto para negar la sanción deprecada.

8. DECISION DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia en todas sus partes.

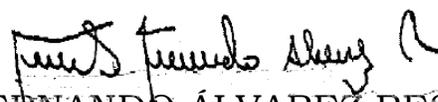
SEGUNDO: ADICIONAR la sentencia apelada para en su lugar, negar el pago de la sanción por ineficacia de terminación del contrato, conforme se expuso en la parte motiva del plenario.

TERCERO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. Agencias en cuantía equivalente a 3 salarios mínimos legales mensuales, a favor de la parte demandada.

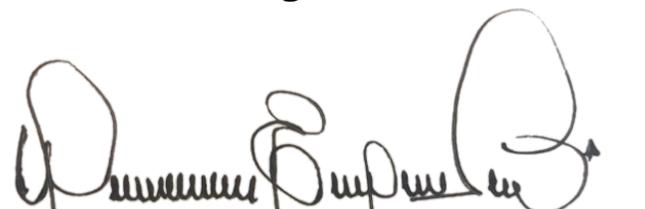
Lo resuelto se notifica por Estado Electrónico.



NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Ponente



HECTOR HERNANDO ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021



La Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
ANTIOQUIA
Sala Primera de Decisión Laboral

REFERENCIA: Ordinario laboral de primera instancia
DEMANDANTE: Jenny Nazareth Sánchez Quintero
DEMANDADO: EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES
SAS (EMINSER SAS)
PROCEDENCIA: Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro
RADICADO: 05615-31-05-001-2018-00071
SENTENCIA: 90-2021
DECISIÓN Confirma sentencia

Medellín, veinticinco (25) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Hora: 3:15 pm

La Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia; en cumplimiento del artículo 15 de Decreto 806 de 4 de junio de 2020, procede a dictar sentencia escritural dentro del proceso ordinario laboral de la referencia que llegó a nuestra sala con el objeto de resolver el recurso de

apelación, contra la sentencia proferida el 18 de febrero de 2020. La magistrada ponente, Dra. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN, declaró abierto el acto, y a continuación, la Sala, previa deliberación del asunto, según consta en acta 218 de discusión de proyectos, acogió el presentado por la ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión.

1. ANTECEDENTES

1.1. DEMANDA:

1.1.1. Acude la parte activa a la jurisdicción ordinaria para que, se declare que entre ella y la sociedad EMINSER SAS existió una relación laboral por contrato laboral inferior a un año, a término fijo, del 25 de noviembre de 2015 al 21 de noviembre de 2016; que la trabajadora gozaba de protección especial por estabilidad laboral reforzada de conformidad con el art. 26 Ley 361 de 1997 y 239 del C.S.T; que se condene a la demandada a:

- Reintegro a la demandante al cargo que desempeñaba
- Pago de salarios dejados de percibir desde el momento de su despido hasta el momento de su reintegro junto aportes a la seguridad social y prestaciones sociales.

- Indemnización de 180 días de salario
- Indexación
- Costas y agencias en derecho
- Lo ultra y extrapetita
- Subsidiariamente pide el pago de indemnización por despido injusto.

1.1.2. Como fundamento de estas pretensiones narró: que el 25 de noviembre de 2015 se vinculó laboralmente a EMINSER SAS, con el salario mínimo legal, mediante contrato escrito a término fijo por 4 meses; mismo que se prorrogó dos veces hasta el 25 de noviembre de 2016; la actividad principal de la accionada es el suministro de personal para aseo y cafetería, fue contratada como operaria de aseo para las instalaciones de la fuerza aérea en el municipio de Rionegro, donde vive la accionante.

Para mayo de 2016 la accionante quedó embarazada y lo comunicó al empleador; el 5 de octubre de 2016 la accionada le informó que había finalizado el contrato con la Fuerza Aérea de Colombia y por ello, debían reasignarle una labor en la ciudad de Bogotá en atención a su estado de embarazo, ya que no era posible reubicarla en el municipio de Rionegro, por lo cual debía presentarse el 12 de octubre de 2016 en Bogotá.

La accionante informó en varias ocasiones que dada su condición y su poca capacidad económica no podía desplazarse a Bogotá por lo que le pidió al empleador que sufragara gastos de traslado; el 20 de octubre se le dio respuesta para que se comunicara con la supervisora de la ciudad de Medellín para que le indicara los recorridos de las vacantes temporales que se presentaran en la operación de la empresa.

Señala que el empleador le dio días de trabajo en los días 2 y 21 de noviembre de 2016 en las instalaciones de Acción Social FAC.

La accionante interpuso acción de tutela contra la hoy accionada porque no le solucionó su reubicación laboral. ya que en todo el mes de noviembre de 2016 solo la envió a hacer 2 reemplazos, los días 2 y 21; y el juez de tutela resolvió negar el reintegro y dejó que el asunto lo dirimiera el juez laboral; pero concedió la protección de pago de licencia de maternidad y los derechos fundamentales a la seguridad social en salud.

La accionante nunca abandonó su labor; el 21 de noviembre fue despedida, ya que no le otorgaron más días para laborar, al haber informado su imposibilidad de trasladarse a Bogotá.

La empresa accionada invocó como justa causa para despido la ausencia de la demandante en su jornada laboral de acuerdo con misiva expedida por la representante de Acción Social Nuestra Señora de Loreto, la cual demostrará que es falsa.

Precisó que la Acción Social FAC Rionegro se dirigió a EMINSER SAS para informar que se liquidaba el contrato de prestación de servicios a partir del 30 de noviembre de 2016; para la empleada Miriam del Carmen Herrera hasta el 30 de noviembre de 2016 y para la operaria Angela Cristina Zuleta quien renunció el 18 de noviembre del mismo año. por lo cual la ausencia de personal no se atribuye a la omisión de la trabajadora sino al desorden de la entidad.

La accionante tuvo licencia de maternidad del 5 de enero de 2017 al 10 de mayo de 2017.

1.2. CONTESTACIÓN: Trabada la litis en legal forma, la demandada, aceptó el contrato de trabajo, las prórrogas y la actividad desempeñada por la accionante. Manifestó que el contrato entre la fuerza aérea y EMINSER finalizaba 11 de octubre de 2016. Se le solicitó el traslado a la accionante

para la ciudad de Bogotá, con el lleno de los requisitos legales y con la cancelación de los gastos del traslado y del retorno en caso de que el mismo se produzca.

Manifestó que la empresa le informó que la única opción existente era la ciudad de Bogotá, pero ante la insistencia de la accionante, se optó porque realizar cobertura a las ausencias temporales y/o reemplazos provisionales de personal en Antioquia y en especial en Medellín. Aceptó la labor de la accionante en los días descritos, pero manifestó que la misma fue parcial, tanto así que varias veces dejó a la supervisora esperándola y no se presentó a laborar. Aceptó la documentación relacionada con las trabajadoras informadas por la accionante. Negó los demás hechos. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones y/o derechos reclamados en juicio, cobro de lo no debido y enriquecimiento sin causa, prescripción, buena fe.

2. DECISION DE PRIMERA INSTANCIA: la jueza del conocimiento declaró la existencia de contrato de trabajo del 25 de noviembre de 2015 al 10 de mayo de 2017 que se prolongó en atención a la protección de maternidad, de conformidad con la sentencia SL3535-2015. Condenó a la accionada al pago de salarios del 6 de octubre de 2016 al

4 de enero de 2017; prestaciones sociales por los años 2016 y 2017, así como a reconocer la indemnización por no pago oportuno de salario y prestaciones sociales del artículo 65 del CST a razón de 24.590 desde el 11 de mayo de 2017 hasta la fecha en que se efectúe el pago de las prestaciones sociales. Absolvió a la demandada de las demás pretensiones en su contra.

ALCANCE DE LA APELACION. – La parte accionada interpuso y sustentó el recurso de alzada así:

- Fue probado que nunca terminó el contrato de trabajo entre la sociedad EMIRSEN y la señora Jenny Nazaret Sánchez Quintero; así lo reconoció la accionante al absolver interrogatorio de parte, cuando manifestó que nunca se le terminó el contrato que no sabe quién le terminó el contrato ni cómo. Expone la recurrente que el contrato finalizó el 11 de mayo de 2017 justamente cuando finalizó la licencia de maternidad, cuando no se presentó la accionante a laborar por estas razones se termina o se da por finalizado el contrato de trabajo por justa causa atribuirle única y exclusivamente a la demandante, quien fue notificada telefónicamente de que debía presentarse en la Acción Social Nuestra Señora de Loreto, para cumplir sus

funciones. Resalta que, la auxiliar contable presentada como testigo no conoce bien fechas, pero sí hechos que son convenientes a la accionante y si bien ella indica que eran solo tres trabajadoras y de esas tres una era contratada directamente por Acción Social Nuestra Señora de Loreto, las otras dos pertenecían a EMINSER y laboraron hasta el 18 de noviembre de 2016, cuando una de ellas renunció, por lo cual, fue enviada la señora Jenny Sánchez, a hacer el reemplazo, el que hizo el 21 de noviembre y no regresó aun cuando fue notificada de que debía presentarse allí.

- La empresa considera que fue probada la buena fe con la solicitud de traslado a Bogotá para la accionante. Recalca que aun cuando la empresa tenía otro contrato en Acción Social de Nuestra Señora de Loreto, este finalizaba en noviembre o en diciembre y estaba cubierto por dos trabajadoras. Debido a que la accionante se rehusó al traslado, como fue acreditado en el interrogatorio de parte y en los derechos de petición, la empresa decidió dejarla ir a cubrir las vacantes que se presentaran. Es decir que el traslado, el cual se hacía por un evento especial, no se produjo; mismo que por demás estaba permitido de acuerdo a la cláusula segunda del contrato que la accionante conoce, según informó en el interrogatorio de parte.

- Afirma que a la señora Jenny se le indicó que debía estar a las órdenes de la señora Gloria Agudelo para presentarse donde existieran las vacantes. Y así la accionante prestó sus servicios los días 2 y 21 de noviembre. Y no regresó pese a que ya había sido notificada de la prestación de servicios y que había una renuncia de la persona que laboraba en Acción Social; sin embargo, en el interrogatorio manifestó que no sabía. Por ello se requiere la terminación del contrato porque había un abandono de esas funciones; lo que generó que la empresa perdiera el contrato con Nuestra Señora de Loreto, así como con la otra persona que prestaba sus servicios allí.
- De la liquidación: la señora Jenny Sánchez admitió que las prestaciones sociales le fueron canceladas hasta el 11 de mayo de 2017, por lo cual no hay lugar al pago de estos valores. Igual sucedió con la licencia de maternidad; por lo cual no entiende la condena por este concepto.
- De la sanción moratoria: no hay lugar a esta porque las prestaciones fueron pagadas oportunamente. Dice que, se demostró a todas luces la buena fe por parte de la empresa toda vez que, reitera, antes del vencimiento de su contrato y previendo que el contrato con la Fuerza Aérea se

terminaba el 30 de octubre se le informó como a todo el personal se notificó y preavisó de la terminación del contrato y que a ella no se le terminaría en atención a su estado de gravidez

Manifiesta que si bien el traslado a Bogotá podría catalogarse como “desmejora en su situación laboral” el mismo está ampliamente facultado tanto por el contrato de trabajo suscrito por ella y aceptado por la misma en el interrogatorio de parte donde es consciente que ella conocía la cláusula, conocía la facultad de la empresa para trasladarla y sabía que al no existir esa vacante se podía dar esta situación.

La recurrente admite que no se le consignaron los dineros para procurarse el traslado ya que la accionante presentó derechos de petición por espacios de dos a cuatro días después de habersele informado dicha relocalización. Se le indica, más bien, **que debe estar atenta a los llamados que le haga la supervisora la señora Floria Agudelo**. La empresa insiste en el reconocimiento de las prestaciones sociales y aun de la licencia de maternidad que fue adicional y el trámite se realizó por la empresa para que se le adicionara el mes que faltaba por el cambio de legislación

donde se amplió la licencia de maternidad; razón por la cual se liquida el contrato y se le da por terminado el contrato a partir del 11 de mayo de 2017; pero recuerda que no hubo solución de continuidad.

Manifiesta que la accionante no se presentó a laborar después del 11 de mayo ni después del 22 de noviembre, con lo cual no había lugar al pago.

3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN: Otorgado el traslado para alegatos de conclusión en los términos del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, las partes guardaron silencio.

4. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURIDICO PRINCIPAL. – Consiste en determinar:

- Si el contrato laboral de la señora Jenny Nazareth Sánchez finalizó el 21 de noviembre de 2016.

- Si era viable la condena por salarios, prestaciones sociales por los periodos proporcionales de 2016 y 2017 así como la sanción moratoria por no pago de estos conceptos.

5.2. RAZONAMIENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES, DOCTRINARIOS Y CONCLUSIONES PROBATORIAS PARA LA DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.

Para proferir la decisión de fondo, partimos de las siguientes premisas normativas:

Se tiene por sabido, que corresponde a las partes probar el hecho en el cual asientan sus pretensiones. Sin embargo, también podrá presentar las pruebas, quien tenga mayor facilidad de hacerlo o pueda esclarecer los hechos que se controvierten; ello de conformidad con lo prescrito en el artículo 167 del Código General del Proceso.

Igualmente, el artículo 164 ibidem, consagra la necesidad de la prueba, como base de la providencia judicial:

“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho.”

En punto a la protección de estabilidad laboral por maternidad, recordamos que constitucionalmente en el artículo 43 está consagrada la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres. y esto encierra también, la prohibición de toda discriminación a las mujeres y el derecho a gozar de asistencia y protección por parte del estado durante el embarazo y después del parto.

La corte en decisión de tutela¹ recordó que, esta norma se debe armonizar con el art. 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fundamentó el desarrollo jurisprudencial del denominado fuero de maternidad -estabilidad laboral reforzada-; que consiste en una garantía para la mujer embarazada y en periodo de lactancia, para evitar toda discriminación o su desvinculación del empleo.

¹ BOGOTÁ, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA; MP: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ; STL7498-2015; Radicación n.º 59391; diez (10) de junio de dos mil quince (2015).

El artículo 33 de la ley 50 de 1990 establece que la maternidad gozará de la protección especial del Estado.

Esta protección, está prevista en el art. 239 del CST, y se traduce en la prohibición de despedir por motivo de embarazo o lactancia. En el mismo sentido el art. 240 *ibídem*, prescribe que para despedir a una trabajadora en embarazo o con posterioridad a los tres meses del parto, debe pedirse autorización ante el Ministerio del Trabajo.

En este sentido existe una presunción de discriminación en razón de la maternidad, cuando el despido se produce *durante* los tres meses posteriores al parto y luego de ese periodo, corresponde a la trabajadora acreditar que el despido obedeció a la lactancia².

Hechas estas precisiones de orden legal, nos adentramos a examinar la situación fáctica planteada, así como las probanzas recaudadas.

Son puntos pacíficos de la litis: La relación laboral que existió entre las partes, el estado de embarazo de la trabajadora, hoy demandante; la decisión de la empresa trasladar a la trabajadora a la ciudad de Bogotá. En ese orden de ideas, pasamos a revisar las circunstancias de la terminación del vínculo

² BOGOTÁ. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. MP: Fernando Castillo Cadena, 21 de abril de 2021; se remite a la sentencia CSJ SL3733-2018.

- De la terminación del contrato.

Tenemos a folios 104, orden de traslado expedida por EMINSER S.A, en la que se le indica a la señora Jenny Nazareth Sánchez Quintero, que el contrato entre esta empresa y la Fuerza Aérea de Colombia finaliza el 11 de octubre de 2016, pero que, en atención a su estado de embarazo, y por no contar con otra plaza de trabajo, será trasladada a la ciudad de Bogotá.

A folio 105 aparece solicitud de la accionante el 8 de octubre de 2016 en la que manifiesta que no tiene los recursos económicos para trasladarse a la ciudad de Bogotá, reiterada los días 10 y 18 de octubre, en esta última pide, terminar su contrato con la base de la Fuerza Aérea el 31 de octubre de 2016 y ser reubicada posteriormente en la ciudad de Medellín.

Petición que fue contestada el 20 de octubre de 2016, informándole que no es posible ser reubicada en Rionegro ya que el contrato finalizó, y que los contratos que tiene la empresa en la ciudad de Medellín finalizan el 31 de octubre de 2016, sin embargo, le dan la posibilidad de ponerse en contacto con la supervisora para que haga los recorridos de las vacantes

temporales que se presentan en la operación diaria de la actividad.

Tenemos también que la señora Jenny Sánchez Quintero fue a laborar en Acción Social FAC Nuestra Señora de Loreto dos días de noviembre conforme documental a folio 31. En especial la constancia por el día 2 de noviembre, según folio 110.

Ahora bien, en cuanto a la alegación de la entidad, consistente en que la accionante dejó de laborar abruptamente, pese a que ya estaba comisionada para hacer los reemplazos en la Acción Social FAC, la Sala debe precisar:

Que si bien esta premisa se basa en el dicho de la accionante durante el interrogatorio de parte; que la confesión debe observarse como un todo, “con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe.”, de conformidad con el art. 196 del Código General del proceso.

Así, para el asunto que nos ocupa, la demandante aceptó que después de que en reiteradas ocasiones informó su imposibilidad

de trasladarse a la ciudad de Bogotá, la señora Floria Agudelo le asignó prestar su labor en la Acción Social FAC Nuestra Señora de Loreto. Es decir, que la empresa finalmente accedió a su solicitud de no trasladarse. Sin embargo, informó que ello se hizo por dos días, los días 2 y 21 de noviembre de 2016; pero que en ningún momento se le informó que prestaría un reemplazo fijo a partir de esta última fecha en las instalaciones de la empresa contratante.

Con el fin de corroborar esta información, se examinó la documental aportada al plenario, sin encontrar, nueva orden a la accionante para continuar sus labores en la Acción Social Fac Nuestra Señora de Loreto, y ciertamente, tampoco hay carta de despido, por su supuesto abandono de tareas.

En este punto llama la atención a la Sala la rampante contradicción en el recurso de alzada, como quiera que, por un lado refiere una terminación en razón del abandono del puesto de trabajo (es decir a partir del 21 de noviembre de 2016, última fecha en que la señora Jenny Sánchez desplegó una actividad personal) y por otra que el vínculo continuó, que se respetó la licencia de maternidad y que, incluso fue la propia accionante quien no volvió a sus labores por voluntad propia después del 10 de mayo de 2017, cuando finalizó dicha licencia.

De las probanzas aportadas lo que se logra colegir es que, efectivamente la prestación de servicio de la accionante no podía ser estable en el mes de noviembre en razón de que los contratos de servicios con EMINSER SA y otras entidades tampoco lo eran.

No fue aportado documento en el que obrara que EMINSER SA tenía un contrato con una entidad diferente a Acción Social FAC. Aunado a lo expuesto se le indicó a la demandante que debía estar pendiente de las vacantes temporales que se presentaran, lo que implica que el vínculo estaba, enmarcado en un plano que obligaba a la accionante a estar continuamente examinando si era requerida o no para desplegar sus servicios y no como pretende hacer aparecer la accionada, que se sobreentendía su continuidad en Acción Social FAC en razón de su estado de gravidez. Y ello es apenas lógico porque de lo contrario ¿qué justificación habría existido para su traslado a la ciudad de Bogotá, existiendo la posibilidad de un trabajo fijo y estable en el municipio de Rionegro?

Ello significa que la accionante tuvo un vínculo laboral vigente durante todo el periodo hasta el 10 de mayo de 2017 es decir un

día después de vencida la licencia de maternidad³; cuando, ella misma informó en el interrogatorio de parte que no se presentó a laborar nuevamente en razón de que persistía la orden de trasladarse a Bogotá.

Lo cual conduce a mantener incólume como fecha de finalización el vínculo el 10 de mayo de 2017.

- De las prestaciones sociales

Para abordar este tema, nos remitimos al art. 140 del C.S.T.

ARTICULO 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

En reciente decisión la Sala de Casación Laboral⁴ recordó que, para la procedencia de lo previsto en esta norma, deben darse los siguientes elementos:

³ Véase folios 18 a 19 del plenario 01. Expediente digitalizado

⁴ BOGOTÁ. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Descongestión Laboral, MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO Magistrado ponente SL2041-2021 Radicación n.º 84656 Acta 18 veinticinco (25) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

- i) la ausencia de prestación de servicios del trabajador por culpa o disposición del empleador y,
- (ii) la vigencia del contrato de trabajo.

Para lo cual recordó el contenido de la decisión CSJ SL 20 oct. 2010, rad. 38949, reiterada en la CSJ SL10106-2014, la Corte razonó en los siguientes términos:

“

[...] Cumple reiterar que para que se genere la consecuencia prevista en la norma que se comenta, consistente en la obligación de pagar salarios, debe presentarse no solamente la no prestación del servicio por culpa o disposición empresarial, sino que además, y con el carácter de preponderante, debe concurrir el otro supuesto fáctico, que es la vigencia del contrato de trabajo, que es el marco contractual, con el alcance de regla general, dentro del cual surge la obligación de pagar salarios, dado que, sólo excepcionalmente, en casos como el presente, se impone al empleador esa obligación, así no se haya prestado el servicio.

Previo al estudio de este caso debe recordarse que la licencia de maternidad no está dentro de las causales expresamente citadas por el artículo 51 del C.S.T por lo cual, la misma no se descuenta

para efecto del pago de las prestaciones sociales de la trabajadora que está maternando.”

Con relación a este tema, la alzada plantea dos argumentos contradictorios: el primero que sí fueron pagadas las prestaciones sociales y que la demandante da fe de ello en el interrogatorio de parte; pero, también indica que no había lugar a pago de salarios y prestaciones ya que la accionante no prestó servicios después del 22 de noviembre de 2016. Por lo que se pregunta la Sala ¿se verificó o no el pago?

No aparece documento en el plenario que así lo acredite. No obstante, la demandante sí manifestó que se le liquidaron estos conceptos. Ahora bien, ella también afirmó que el vínculo le fue terminado el 22 de noviembre de 2016 y que, con posterioridad al vencimiento de la licencia, no se presentó a laborar a la empresa EMINSER porque le volvieron a decir que tenía que desplazarse a Bogotá; que informó cuando finalizaba su licencia de maternidad y que sí recibió la liquidación por sus prestaciones sociales.

Así, se tiene que la demandada, no terminó formalmente el vínculo durante dicho lapso (del 22 de noviembre al 10 de mayo de 2017), con lo cual, aceptó de manera tácita la actitud de la demandante

que, atendible o no, permaneció en el tiempo incluso con posterioridad al vencimiento de la licencia de maternidad. Con lo cual el vínculo contractual continuaba.

Y es que es llamativo que aun cuando la empresa se duele de la falta de asistencia al trabajo por parte de la accionante a partir del 22 de noviembre de 2016 para prestar sus labores, no existe constancia de que le haya por algún medio, requerido o conminado, como lo hizo al inicio para que estuviera a disposición de las vacantes temporales; con el fin de llamarla al orden y reconducirla al cumplimiento de sus funciones hasta que iniciara su periodo de licencia de maternidad. Con lo cual, se evidencia que hay ausencia de prestación de servicios del trabajador por culpa o disposición del empleador; con lo que se cumple la primera regla fijada por la jurisprudencia.

De esta manera, el contrato se prolongó en el tiempo, ya que, pese a la ausencia del servicio, y contrario a lo que considera la a-quo, el vínculo no fue finalizado de manera formal, ni informal, el mismo siguió en el tiempo, ya que se le había informado a la accionante que estuviera al tanto de los posibles reemplazos que debía realizar, para lo cual quien debía conducirla era la señora Floria Agudelo.

En punto al tiempo en que dejó de prestar su actividad personal, esto es, a partir del 22 de noviembre de 2021, tenemos que, si bien el empleador informa que debió continuar en la Acción Social FAC Nuestra Señora de Loreto, como reemplazante de otras trabajadoras, y que, en razón del abandono de la accionante el contrato entre esta empresa y la hoy accionada fue terminado anticipadamente, conforme misiva obrante en el informativo, llama la atención que no hay más ordenes de ejecutar los reemplazos, mismos que se evidencia, eran espaciados, como obra en las constancias de servicios los días 2 y 21 de noviembre.

Nótese que entre una prestación y otra hay 19 días de diferencia, lo que implica que sí era necesario que se esperara una dirección por parte de la señora Floria Agudelo (quien era la persona encargada de asignar los sitios de trabajo a la señora Jenny Sánchez), además que como lo afirmó la testigo Margarita Gómez, quien laboraba al servicio de la Acción Social FAC, y no tiene interés especial en favorecer a una u otra parte (si bien, en ocasiones debe recapitular su dicho para recordar fechas y otros aspectos) es clara en que, en la empresa demandada también había un desorden interno importante, donde incluso ya la jefe de la Acción Social, la señora Andrea había tenido varias conversaciones con la señora Floria Agudelo, en razón de la falta de personal de aseo para desempeñar la labor.

En consecuencia, para la Sala se dan los supuestos del art. 140 del CST y tampoco puede dejar de recordar, que, la licencia de maternidad no se descuenta para efectos de liquidar las prestaciones sociales. Con lo que se confirma la decisión en este aspecto.

De la buena fe alegada por la demandada: aduce la empresa que su obrar fue siempre acorde con esta presunción constitucional ya que procuró la atención a la accionante ante su solicitud de traslado y continuó con el pago de su seguridad social y aun de la licencia de maternidad pese a la ausencia de esta a partir del 22 de noviembre de 2016.

Sin embargo, para la Sala, no existe claridad de esta buena fe en el marco que nos ocupa. Ciertamente existieron múltiples errores en el proceso de la accionante. Si bien se le procuró que prestara servicios en la ciudad de Rionegro, estrategia que bien pudo procurarse antes de ordenar el traslado a la ciudad de Bogotá, también se dieron errores dentro de la logística de la empresa ya que al observar la ausencia de la trabajadora, era necesario tomar los correctivos pertinentes para evitar que esto ocurriera o en su defecto canalizar adecuadamente la notificación de los turnos que

debía cubrir la demandante, quien, como indicó la representante legal de la empresa al absolver interrogatorio de parte, debía estar disponible para hacer los reemplazos, y se le notificaba por intermedio de una carta para que hiciera los turnos hasta que se presentara la vacante y conforme la carta que le envió a la demandante, para que recorriera las vacantes temporales.

En consecuencia, no es posible derribar la moratoria planteada. Con estos razonamientos, se impone confirmar la decisión de primera instancia.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

-

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia apelada.

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por Estado Electrónico de conformidad con el art. 295 del CGP., aplicable por remisión analógica del artículo 145 del CPTSS.

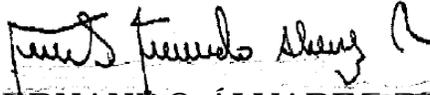
Se dispone la devolución del expediente a su lugar de origen, previas las desanotaciones de rigor.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y en constancia se firma por los que en ella intervinieron, luego de leída y aprobada.



NANCY EDITH BERNAL MILLAN
Ponente

Pasa a firmas RI 415-2020



HÉCTOR HERNANDO ÁLVAREZ RESTREPO

Magistrado



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARIN

Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021



La Secretaria



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL**

Medellín, 29 de junio de 2021.

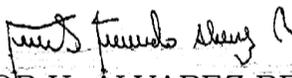
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Pedro Luis Colorado Villa
Demandado: Juan Camilo Osorio Arango y otros
Radicado Único: 05789-31-89-001-2020-00043-01
Decisión: Admite apelación

Conforme a lo preceptuado en el Art 82 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social modificado por el art. 13 de la Ley 1149 de 2007, se ADMITE el recurso de apelación interpuesto la parte demandante; contra la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Támesis, el 16 de junio de 2021.

Si en el término de ejecutoria del presente auto no se solicitare la práctica de pruebas, désele aplicación al numeral 1, art. 15 del Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Ponente


HECTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021


La Secretaria



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL**

Medellín, 29 de junio de 2021.

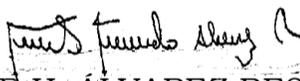
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Eraldo de Jesús Mosquera Mendoza
Demandado: Colfondos y otros
Radicado Único: 05045-31-05-001-2019-00038-01
Decisión: Admite apelación

Conforme a lo preceptuado en el Art 82 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social modificado por el art. 13 de la Ley 1149 de 2007, se ADMITE el recurso de apelación interpuesto la parte demandante; contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Apartadó, el 21 de junio de 2021.

Si en el término de ejecutoria del presente auto no se solicitare la práctica de pruebas, désele aplicación al numeral 1, art. 15 del Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Ponente


HECTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021


La Secretaria



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL**

Medellín, 29 de junio de 2021.

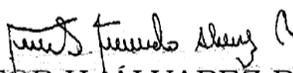
Proceso: Ordinario laboral de primera instancia
Demandante: Martha Nelly Urrego Tamayo
Demandado: Colfondos S.A y otros
Radicado Único: 05045-31-05-001-2016-01263-02
Decisión: Admite apelación

Conforme a lo preceptuado en el Art 82 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social modificado por el art. 13 de la Ley 1149 de 2007, se ADMITE el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la demandada Colfondos S.A; contra el auto interlocutorio número 51 del 4 de febrero de 2021, por medio del cual se aprueba la liquidación de costas, proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Apartadó.

Si en el término de ejecutoria del presente auto no se solicitare la práctica de pruebas, désele aplicación al numeral 1, art. 15 del Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Ponente


HECTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado





**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL**

Medellín, 29 de junio de 2021.

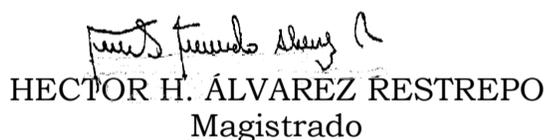
Proceso: Ordinario laboral de primera instancia
Demandante: Gilma de Jesús López Osorio
Demandado: Porvenir S.A y otros
Radicado Único: 05615-31-05-001-2012-00194-02
Decisión: Admite apelación

Conforme a lo preceptuado en el Art 82 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social modificado por el art. 13 de la Ley 1149 de 2007, se ADMITE el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la interviniente *ad-excludendum* Luz Dary Montoya Giraldo; contra el auto del 23 de abril de 2021, por medio del cual se aprueba la liquidación de costas, proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro.

Si en el término de ejecutoria del presente auto no se solicitare la práctica de pruebas, désele aplicación al numeral 1, art. 15 del Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


NANCY EDITH BERNAL MILLAN
Ponente


HECTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado





REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL

Medellín, 29 de junio de 2021.

Proceso: Ordinario laboral de primera instancia
Demandante: Osbaldo Meneses Zapata
Demandado: Juan Carlos Agudelo
Radicado Único: 05579-31-05-001-2019-00175-01
Decisión: Admite apelación

Conforme a lo preceptuado en el Art 82 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social modificado por el art. 13 de la Ley 1149 de 2007, se ADMITE el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandado Juan Carlos Agudelo; contra el auto del 15 de febrero de 2021, por medio del cual se declara no probada la excepción previa de pleito pendiente, proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Berrío.

Si en el término de ejecutoria del presente auto no se solicitare la práctica de pruebas, désele aplicación al numeral 1, art. 15 del Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Ponente

HECTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado

WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado





**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL**

Medellín, 29 de junio de 2021.

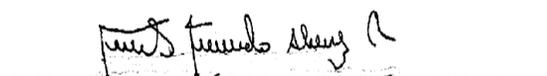
Proceso: Ordinario laboral de primera instancia
Demandante: Elisa Margoth Rentería
Demandado: Colpensiones y otra
Radicado Único: 05045-31-05-001-2017-00187-02
Decisión: Admite apelación

Conforme a lo preceptuado en el Art 82 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social modificado por el art. 13 de la Ley 1149 de 2007, se ADMITE el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial del demandado Porvenir S.A, contra el auto interlocutorio No. 317 del 21 de mayo de 2021, por medio del cual se aprueba la liquidación de costas procesales, proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Apartadó.

Si en el término de ejecutoria del presente auto no se solicitare la práctica de pruebas, désele aplicación al numeral 1, art. 15 del Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Ponente


HECTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021


La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA

SALA LABORAL

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Kelly Johana Cañola Velásquez
Demandado: Agrícola Ocoa Colombia S.A.S
Radicado Único: 05-847-31-89-001-2019-00144-02
Decisión: Admite recurso de apelación y ordena poner en traslado.

Dentro del presente proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, proferido por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica; se **ADMITEN** los recursos de apelación interpuestos oportunamente por las apoderadas judiciales tanto de la parte demandante como de la parte demandada, en contra de la sentencia proferida el día 30 de abril de 2021 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Urrao Antioquia.

Una vez ejecutoriada esta decisión, se correrá traslado a las partes por el término común de cinco (5) días para que presente(n) su(s) alegaciones por escrito. Se informa que los escritos de alegaciones deberán ser remitidos al correo electrónico alegatosseclabant@cendoj.ramajudicial.gov.co, y allí mismo podrán solicitarse las piezas procesales estrictamente necesarias para tal actuación, dentro de los tres días de ejecutoria del auto que admite el recurso y/o consulta.

Vencido el término del traslado, se proferirá decisión por escrito, la que se notificará por estados virtuales conforme al art. 295 del C.G.P aplicable por remisión analógica al proceso laboral, en concordancia con lo previsto en el Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

HÉCTOR HERNÁNDO ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado

WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Magistrada

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021


La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA

SALA LABORAL

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Sigifredo Alberto González Alzate
Demandado: Municipio de Maceo y Colpensiones
Radicado Único: 05-579-31-05-001-2018-00203-01.
Decisión: Admite recurso de apelación, consulta y ordena poner en traslado.

Dentro del presente proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, proferido por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica; se **ADMITE** el recurso de apelación interpuesto oportunamente por la apoderada judicial de la codemandada Colpensiones; en contra de la sentencia proferida el día 10 de febrero de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Berrío Antioquia.

Igualmente, se admite el grado jurisdiccional de consulta al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa a los intereses la entidad pública codemandada Administradora Colombiana de Pensiones “Colpensiones” y que no fueron recurridas por su apoderada judicial. De igual forma, en atención a la condena proferida en contra de la entidad pública demandada del orden territorial, Municipio de Maceo Antioquia.

Una vez ejecutoriada esta decisión, se correrá traslado a las partes por el término de cinco (5) días para que presente(n) su(s) alegaciones por escrito; comenzando por la parte apelante, vencido su término de traslado, se otorgará el mismo en forma común y para los mismos efectos a las partes no apelantes. Se informa que los escritos de alegaciones deberán ser remitidos al correo electrónico alegatosseclabant@cendoj.ramajudicial.gov.co, y allí mismo podrán solicitarse las piezas procesales estrictamente necesarias para tal actuación, dentro de los tres días de ejecutoria del auto que admite el recurso y/o consulta.

Vencido el término del traslado, se proferirá decisión por escrito, la que se notificará por estados virtuales conforme al art. 295 del C.G.P aplicable por remisión analógica al proceso laboral, en concordancia con lo previsto en el Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

HÉCTOR HERNÁNDO ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado



NANCY EDITH BERNAL MILLAN
Magistrada

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021



La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA

SALA LABORAL

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Alcira de Jesús Gaitán Ibarra
Demandado: Porvenir S.A y Colpensiones
Radicado Único: 05-045-31-05-002-2021-00074-01
Decisión: Admite recurso de apelación, consulta y ordena poner en traslado.

Dentro del presente proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, proferido por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica; se **ADMITE** el recurso de apelación interpuesto oportunamente por la apoderada judicial de la codemandada Porvenir S.A; en contra de la sentencia proferida el día 22 de junio de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Apartadó Antioquia.

Igualmente, se admite el grado jurisdiccional de consulta al ser la sentencia de primera instancia adversa a los intereses la entidad pública codemandada Administradora Colombiana de Pensiones “Colpensiones”, y que no fueron recurridas por su apoderada judicial.

Una vez ejecutoriada esta decisión, se correrá traslado a las partes por el término de cinco (5) días para que presente(n) su(s) alegaciones por escrito; comenzando por las partes apelantes, vencido su término común de traslado, se otorgará el mismo y para los mismos efectos a la parte no apelante. Se informa que los escritos de alegaciones deberán ser remitidos al correo electrónico alegatosseclabant@cendoj.ramajudicial.gov.co, y allí mismo podrán solicitarse las piezas procesales estrictamente necesarias para tal actuación, dentro de los tres días de ejecutoria del auto que admite el recurso y/o consulta.

Vencido el término del traslado, se proferirá decisión por escrito, la que se notificará por estados virtuales conforme al art. 295 del C.G.P aplicable por remisión analógica al proceso laboral, en concordancia con lo previsto en el Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

HÉCTOR HERNÁNDO ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado



NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Magistrada

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021



La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA

SALA LABORAL

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Proceso: Ordinario laboral
Demandante: John Jairo Gallego Otálvaro
Demandado: Colpensiones y Protección S.A
Radicado Único: 05-045-31-05-001-2018-00519-01
Decisión: Admite consulta y ordena poner en traslado.

Dentro del presente proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, proferido por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica; se **ADMITE** el grado jurisdiccional de consulta al ser la sentencia de primera instancia desfavorable a los intereses de la entidad pública codemandada Administradora Colombiana de Pensiones “Colpensiones”, decisión proferida el día 25 de junio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Apartadó Antioquia.

Una vez ejecutoriada esta decisión, se correrá traslado a las partes por el término común de cinco (5) días para que presente(n) su(s) alegaciones por escrito. Se informa que los escritos de alegaciones deberán ser remitidos al correo electrónico alegatosseclabant@cendoj.ramajudicial.gov.co, y allí mismo podrán solicitarse las piezas procesales estrictamente necesarias para tal actuación, dentro de los tres días de ejecutoria del auto que admite el recurso y/o consulta.

Vencido el término del traslado, se proferirá decisión por escrito, la que se notificará por estados virtuales conforme al art. 295 del C.G.P aplicable por remisión analógica al proceso laboral, en concordancia con lo previsto en el Decreto 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

HÉCTOR HERNÁNDO ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado

WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Magistrada

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021



La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA : Auto de segunda instancia
PROCESO : Fuero Sindical (Permiso para despedir)
DEMANDANTE : Sociedad Groupe Seb Andean S.A.
DEMANDADO : Luis Ignacio García Castro
PROCEDENCIA : Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro
RADICADO ÚNICO : 05 615 31 05 001 2019 00490 01
RDO. INTERNO : AF-7905
DECISIÓN : Fija fecha para decisión

Medellín, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Dentro del presente proceso especial de Fuero Sindical, se fija el día viernes nueve (9) de julio de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir el fallo de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN





TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA : Auto de segunda instancia
PROCESO : Ordinario Laboral
DEMANDANTE : Jorge Iván Carmona Cataño
DEMANDADOS : Cementos Argos S.A. y Colpensiones
PROCEDENCIA : Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Berrio (Ant.)
RADICADO ÚNICO : 05 579 31 05 001 2020 00273 01
RDO. INTERNO : AA-7895
DECISIÓN : Fija fecha para emitir decisión

Medellín, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes nueve (9) de julio de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN





TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA : Auto de segunda instancia
PROCESO : Ordinario Laboral
DEMANDANTE : Donaldo Palencia Marriaga
DEMANDADOS : Cementos Argos S.A. y Colpensiones
PROCEDENCIA : Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Berrio (Ant.)
RADICADO ÚNICO : 05 579 31 05 001 2021 00004 01
RDO. INTERNO : AA-7896
DECISIÓN : Fija fecha para emitir decisión

Medellín, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes nueve (9) de julio de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN





TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA : Auto de segunda instancia
PROCESO : Ordinario Laboral
DEMANDANTE : Daniela Acosta Mesa
DEMANDADA : Cooperativa de Caficultores de Andes Ltda
PROCEDENCIA : Juzgado Civil Laboral del Circuito de Andes
RADICADO ÚNICO : 05 034 31 12 001 2018 00192 01
RDO. INTERNO : SS-7856
DECISIÓN : Fija fecha para fallo

Medellín, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes nueve (9) de julio de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir el fallo de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN





TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA : Auto de segunda instancia
PROCESO : Ordinario Laboral Única Instancia
DEMANDANTE : Luis Emilio Hernández Grajales
DEMANDADA : Nueva Eps
PROCEDENCIA : Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro
RADICADO ÚNICO : 05 615 31 05 001 2019 00377 01
RDO. INTERNO : SS-7873
DECISIÓN : Fija fecha para fallo

Medellín, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes nueve (9) de julio de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir el fallo de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN





TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA : Auto de segunda instancia
PROCESO : Ordinario Laboral
DEMANDANTE : Aurelio Palacios Palacios
DEMANDADOS : Colfondos S.A. y Colpensiones
PROCEDENCIA : Juzgado 2º Laboral Circuito de Apartadó
RADICADO ÚNICO : 05 045 31 05 002 2021 00126 01
RDO. INTERNO : SS-7890
DECISIÓN : Fija fecha para fallo

Medellín, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes nueve (9) de julio de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir el fallo de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,

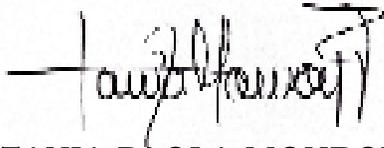


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN



CONSTANCIA SECRETARIAL

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021). En la fecha pasa el expediente al Despacho de la Magistrada Ponente informándole que el mismo llegó de la Corte Suprema de Justicia, el cual se encontraba surtiendo el recurso E. de Casación. Sírvase proveer.



TANIA PAOLA MONROY FONTALVO
Oficial Mayor



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Primera de Decisión Laboral

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Jesús Iván Álvarez
Demandado: Agropecuaria Millosa S.A.S. y
A Puerta y CÍA S. en C.S. en liquidación
Radicado Único: 05031-31-89-001-2017-00050 01

Atendiendo la constancia anterior, se dispone CÚMPLIR lo resuelto por la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en providencia del dieciocho (18) de mayo de dos mil veintiuno (2021), no casó la sentencia dictada el veinticuatro (24) de octubre de dos mil dieciocho (2018) por esta Sala en el proceso de la referencia.

NOTIFÍQUESE,



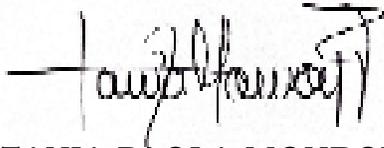
NANCY EDITH BERNAL MILLAN

Magistrada



CONSTANCIA SECRETARIAL

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021). En la fecha pasa el expediente al Despacho de la Magistrada Ponente informándole que el mismo llegó de la Corte Suprema de Justicia, el cual se encontraba surtiendo el recurso E. de Casación. Sírvase proveer.



TANIA PAOLA MONROY FONTALVO
Oficial Mayor



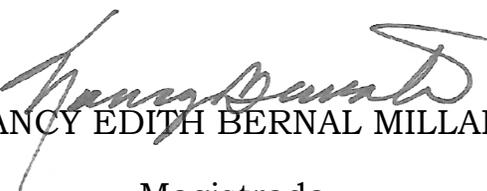
TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Primera de Decisión Laboral

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Raúl Urrego Rincón
Demandado: Agrícola El Retiro S.A.
Y Colpensiones.
Radicado Único: 05045-31-05-001-2014-00038 01

Atendiendo la constancia anterior, se dispone CÚMPLIR lo resuelto por la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en providencia del veintisiete (27) de abril de dos mil veintiuno (2021), no casó la sentencia dictada el veinte (20) de octubre de dos mil dieciséis (2016) por esta Sala en el proceso de la referencia.

NOTIFÍQUESE,



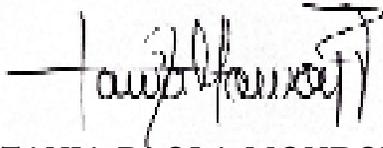
NANCY EDITH BERNAL MILLAN

Magistrada



CONSTANCIA SECRETARIAL

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021). En la fecha pasa el expediente al Despacho de la Magistrada Ponente informándole que el mismo llegó de la Corte Suprema de Justicia, el cual se encontraba surtiendo el recurso E. de Casación. Sírvasse proveer.



TANIA PAOLA MONROY FONTALVO
Oficial Mayor



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Primera de Decisión Laboral

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Hernando Ceballos Restrepo
Demandado: Colpensiones
Radicado Único: 05615-31-05-001-2016-00026 01

Atendiendo la constancia anterior, se dispone CÚMPLIR lo resuelto por la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en providencia del dos (02) de junio de dos mil veintiuno (2021), no casó la sentencia dictada el treinta y uno (31) de octubre de dos mil diecisiete (2017) por esta Sala en el proceso de la referencia.

NOTIFÍQUESE,



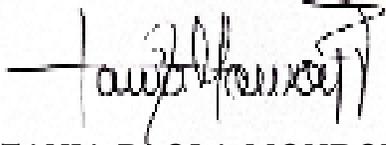
NANCY EDITH BERNAL MILLAN

Magistrada



CONSTANCIA SECRETARIAL

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021). En la fecha pasa el expediente al Despacho de la Magistrada Ponente informándole que el mismo llegó de la Corte Suprema de Justicia, el cual se encontraba surtiendo el recurso E. de Casación. Sírvase proveer.



TANIA PAOLA MONROY FONTALVO
Oficial Mayor



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Primera de Decisión Laboral

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Enrique Casanova Álvarez
Demandado: Turbo Cargo Maritime S.A.S.
Y Colfondos S.A.
Radicado Único: 05837-31-05-001-2016-00782 01

Atendiendo la constancia anterior, se dispone CÚMPLIR lo resuelto por la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en providencia del cinco (05) de mayo de dos mil veintiuno (2021), no casó la sentencia dictada el veintiuno (21) de abril de dos mil diecisiete (2017) por esta Sala en el proceso de la referencia.

NOTIFÍQUESE,



NANCY EDITH BERNAL MILLAN

Magistrada



REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
ANTIOQUIA

Sala Primera de Decisión Laboral

REFERENCIA: Ordinario laboral de primera instancia
DEMANDANTE: Francisco Javier Lujan Rodríguez
DEMANDADO: Fábrica de Café Don Quijote S.A.S.
Porvenir S.A.
PROCEDENCIA: Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro
RAD. ÚNICO: 05615-31-05-001-2019-00080-01
SENTENCIA: 091-2021
DECISIÓN: Confirma

Medellín, veinticinco (25) de junio de dos mil veintiuno
(2021)

HORA: 02:30 P M

La Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia; en cumplimiento del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, procede a dictar sentencia escritural dentro del proceso ordinario laboral de la referencia para resolver el recurso de apelación interpuesto

por la apoderada judicial de Francisco Javier Lujan Rodríguez y la Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro el 4 de septiembre de 2020. La Magistrada del conocimiento, Dra. NANCY EDITH BERNAL MILLAN, declaró abierto el acto, y a continuación, la Sala, previa deliberación del asunto, según consta en acta 219 de discusión de proyectos virtual, acogió el presentado por la ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión.

1. TEMA

Contrato de trabajo. Salarios insolutos. Indemnización por despido injusto. Indemnizaciones por no pago de salarios y prestaciones sociales. Aportes al sistema general de pensiones.

2. ANTECEDENTES:

2.1. DEMANDA¹.

2.1.1. Acude la parte activa a la jurisdicción ordinaria para que, como pretensiones: i) se declare que entre Francisco

¹ Página 1 y ss. del expediente digitalizado, archivo llamado «01ExpedienteDigitalizado».

Javier Luján Rodríguez y la sociedad Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., existió en la realidad un contrato de trabajo a término indefinido el cual inició el 13 de junio de 2017 y finalizó el día 31 de enero de 2018 sin que hubiera existido durante ese tiempo solución de continuidad en su vinculación; ii) se declare que entre las partes enunciadas también se celebró un contrato de trabajo a término fijo el cual fue suscrito el 1o de febrero de 2018 y finalizó el 6 de noviembre del mismo año sin que hubiera existido durante ese tiempo solución de continuidad en su vinculación; iii) se declaren que el último contrato de trabajo finalizó sin justa causa; iv) se declare que durante la vigencia de la relación laboral la sociedad Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., no afilió a Francisco Javier Luján Rodríguez al sistema integral de seguridad social y por tanto nunca realizó las cotizaciones respectivas al sistema general de pensiones; y v) se declare que la sociedad Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., no le canceló a Francisco Javier Luján Rodríguez los salarios correspondientes a los días 3, 4, 5 y 6 de noviembre de 2018.

2.1.2. Como consecuencia de lo anterior solicita se condene a la sociedad Fábrica de Café Don Quijote S.A.S.: i) al pago de los aportes al sistema general de pensiones de todo el tiempo de prestación de servicios, esto es, desde el 13 de junio de 2017 y hasta el 6 de noviembre del 2018, con la correspondiente sanción en los términos establecidos en los artículos 22 y 23 de la Ley 100 de 1993; ii) al pago indexado de la indemnización por despido sin justa causa; iii) al pago de los salarios correspondientes a los días 3, 4, 5 y 6 de

noviembre de 2018; iv) al pago de la sanción moratoria por no pago de los salarios y aportes al sistema general de pensiones y en subsidio solicita que las condenas impuestos sean debidamente indexadas; y finalmente v) al pago de las costas procesales.

2.1.3. Como fundamento de sus pretensiones narra la demanda: i) Francisco Javier Luján Rodríguez celebró con la sociedad Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., contrato de trabajo verbal a término indefinido el día 13 de junio de 2017; ii) que el día 31 de enero de 2018 la empresa dio por terminado el contrato de trabajo celebrado y procedió a cancelarle la liquidación definitiva de prestaciones sociales; iii) que sin que existiera solución de continuidad, el primero de febrero de 2018 las partes suscribieron contrato de trabajo a término fijo de un año; iv) que durante toda la relación laboral Francisco Javier Luján Rodríguez se desempeñó como supervisor de ventas llevando a cabo las siguientes funciones: capacitación de la fuerza de ventas, cumplimiento de presupuestos de ventas fijados por la empresa demandada, elaboración de informes de gestión de venta, cumplimiento de presupuesto, efectividad, apertura de clientes y manejo de cartera; v) dice que la sociedad nunca afilió al sistema integral de Seguridad Social, a Francisco Javier Luján Rodríguez; vi) que el actor fue despedido sin justa causa el 6 de noviembre de 2018; vii) que Francisco Javier Luján Rodríguez jamás tomó o se apropió de manera indebida de dineros provenientes de la cartera de la sociedad demandada, que en alguna ocasión, aproximadamente en el

mes de febrero de 2018, un cliente de la sociedad accionada argumentaba que había cancelado una factura por valor de \$180.000, pero que en realidad ese cliente jamás la canceló y que al demandante le tocó asumir el pago de dicha factura, agrega que jamás vendió o comercializó productos de la competencia, siempre cumplió a cabalidad con sus obligaciones contractuales y nunca llevó a cabo conductas desleales para con su empleador; viii) que en la carta de despido no se describe con detalle qué conductas desplegó Francisco Javier Luján Rodríguez que hubieran llevado a concluir con grado de certeza que supuestamente se apropiaba indebidamente de dineros de propiedad de la empresa, tampoco describe con detalle qué conductas de supuesta deslealtad llevó a cabo el demandante y que no existe una sola prueba de las justas causas indicadas al actor; ix) que pese a que la carta de despido tiene fecha del 2 de noviembre de 2018 al accionante solo se la entregaron el 19 de noviembre de dicha anualidad junto con la liquidación definitiva de las prestaciones sociales, dice que el despido se dio de manera verbal el día 6 de noviembre de 2018, momento en el que jamás le especificaron los motivos que daban lugar al despido; y x) que prestó sus servicios con normalidad los días 3, 4, 5 y 6 de noviembre del 2018 y pese a ello estos días de trabajo no le fueron cancelados.

2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: Trabada la litis en legal forma, los sujetos procesales llamado a juicio, Porvenir S.A y Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., dan contestación así:

2.2.1. PORVENIR S.A.² Manifiesta que los hechos de la demanda no le constan por cuanto se trata de circunstancias que incumben al demandante y a la sociedad demandada respecto de una relación laboral, su terminación, hechos sobre los cuales no tiene conocimiento ni tuvo participación alguna, con excepción de los periodos que se dicen laborados en la empresa Fábrica de Café Don Quijote S.A.S de los que se afirma nunca fue afiliado para los riesgos de IVM.

Respecto de las pretensiones explica que no efectuará pronunciamiento sobre ninguna de ellas ya que están dirigidas en contra de terceros ajenos a su entorno social.

como hechos de su defensa dice que Francisco Javier Luján Rodríguez si se encuentra afiliado al fondo de pensiones obligatoria Porvenir S.A. Agrega que en el evento de que se condene a la parte demandada al pago del cálculo actuarial por los periodos invocados, no habilita per se el derecho a reclamar ante el fondo prestación económica sin el cumplimiento de los requisitos legales que para tal efecto se tengan establecidos en el RAIS. Finalmente apunta que no debe ser condenado a pagar costas dentro de este proceso.

2.2.2. FÁBRICA DE CAFÉ DON QUIJOTE S.A.S.³ Acepta que se hicieron acuerdos verbales para prestar unos servicios, que se liquidó todo concepto prestacional adeudado para el año 2017, que el 1o de enero de 2018 suscribieron un

² Página 96 idem.

³ Página 131 idem.

contrato de trabajo a término fijo de un año. Los demás hechos los niega. Se opone a las pretensiones de la demanda y como medio de defensa formula las excepciones de fondo de prescripción, justa causa para terminar el vínculo, buena fe, inexistencia del derecho invocado, cobro de lo no debido y falta de legitimación por activa.

Como hechos de su defensa narra que para el momento del convenio de servicios se acordó desarrollar algunas labores, no vinculado a la planta de personal, en virtud de que era imposible por cuanto carecía de identificación, en virtud de haber perdido su documento de identidad y sin esta era imposible afiliarlo a la Seguridad Social. Explica que por esta razón la vinculación a la planta solo se hizo en febrero 01 de 2018, dado que hasta esa fecha acreditó la cédula de ciudadanía. Enseña que, no obstante, con la contraseña de la cédula que se anexa, emanada de la Registraduría del Estado Civil, se intentó afiliarlo al sistema de Seguridad Social, pero la EPS Medimás se negaba por cuanto dicho documento tenía más de 6 meses de expedición y presentaba error en la anualidad de la fecha de nacimiento, situación imputable única y exclusivamente al demandante, razón que le impide jurídicamente invocarla para buscar provecho de su propia negligencia. Advierte que el vínculo inicial fue diferente al segundo. explica que en el vínculo inicial no pudo vincularse a la planta del personal y el segundo vínculo fue diferente y fueron descritas sus condiciones en un documento.

Respecto al despido afirma existieron conductas irregulares, disciplinables y reprochables que generan consecuencias. Dicen que el demandante incurrió en causal de despido cuando desarrolló conductas desleales a la misión y a la visión de la empresa, al ofrecer y vender a los clientes de Don Quijote, café de otra marca, café Las Vegas. Anexa una conversación digital por doble WASAP donde el representante legal de la empresa le pregunta el 2 de noviembre del 2018 «...cuáles son las razones por las cuales está ofreciendo y vendiendo café de marca Las Vegas si la empresa que debe representar ante los clientes es el café Don Quijote...» más las afirmaciones de haber usado dineros de la empresa en manera indebida. Finalmente apunta que el mismo 2 de noviembre de 2018 convergen las voluntades de romper el vínculo, en la conversación telefónica por WASAP, ratificado con la carta de terminación del contrato, suscrita en la fecha de marras, mismo día que fue recibida y firmada por el demandante. Todo lo anterior dando crédito a la empresa de su buen proceder en los procedimientos que dio lugar a la liquidación definitiva, documento en el que el demandante se declara a paz y salvo de toda deuda laboral.

2.3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA. Surtidas las audiencias de primera instancia, el juzgado puso fin a la misma con sentencia de fecha ya conocida, con la cual: i) declara la existencia de un único contrato laboral, celebrado entre el señor Francisco Javier Luján Rodríguez y la sociedad Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., desde el 13 de junio del año 2017 al 02 de noviembre del año 2018; ii) absuelve a la

sociedad Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., de la indemnización por despido sin justa causa, del pago de los salarios por los días 3 a 6 de noviembre del año 2018 y a la sanción del artículo 65 del CST; iii) condena a la sociedad Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., a efectuar la cotización a favor del señor Francisco Javier Luján Rodríguez en el fondo de pensiones Porvenir S.A., por los periodos de diciembre de 2017 y enero de 2018, teniendo como IBC el SMLMV y con un total de 30 días por cada ciclo; igualmente la condena a efectuar la cotización por el mes de abril y septiembre del año 2018, con un IBC de \$1'400.000 y un total de 30 días por cada ciclo. Condena a reajustar el IBC por los meses de febrero, marzo, mayo, junio y octubre del año 2018, por valor de \$1'400.000 y un total para cada ciclo de 30 días; igualmente a reajustar para el ciclo noviembre del año 2018, teniendo en cuenta 2 días para este ciclo y un IBC \$1'400.000, pago que deberá efectuarse previo cálculo actuarial que deberá realizar Porvenir con los intereses respectivos; iv) condena en costas a Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., y a favor del señor Francisco Javier Luján Rodríguez; v) absuelve de condena en costas a la AFP Porvenir.

2.4. ALCANCE DE LA APELACIÓN. Inconforme con la decisión la apoderada judicial de la Francisco Javier Lujan Rodríguez y el apoderado judicial de Fábrica de Café Don Quijote S.A.S, interpusieron recurso de apelación con los siguientes argumentos:

2.4.1. FRANCISCO JAVIER LUJAN RODRÍGUEZ. Manifiesta que: *«El primer punto de inconformidad con la sentencia es en cuanto declaró la existencia de un solo contrato de trabajo a término indefinido, no estamos de acuerdo con esa declaración por cuanto las partes, tanto el demandante como el representante de la sociedad demandada fueron claros en advertir en sus cierres e interrogatorios en confesar que hubo una primera relación laboral que inició el 1° de junio del año 2017 y que esa relación laboral terminó el 31 de enero del año 2018 y que en ese momento se le pagó al demandante la liquidación final de prestaciones sociales. Aunque el representante legal manifestó que esa primera relación estuvo regida por un contrato de prestación de servicios, es claro que quedó acreditado dentro del proceso que lo que existió en realidad fue un contrato de trabajo, sobre todo por la presunción establecida en el CST que aplicó la juez en debida manera.*

Entonces, consideramos que no hay ningún impedimento y así lo ha establecido la jurisprudencia de mucho tiempo atrás, para que existan dos vinculaciones sucesivas y a pesar de que la labor que desempeñó mi representado fue la misma, es claro que desde el 1° de febrero de 2018 las partes convinieron en que su relación laboral se iba a regir era ya por un contrato de trabajo a término fijo, que fue el que aportamos con la demanda. Entonces, en ese orden de ideas tenemos que no hay ningún impedimento y no hay motivo para declarar la ineficacia de ese segundo contrato de trabajo porque no fue solicitado ni siquiera por esta parte, y tampoco fue solicitado por la parte demandada; entonces a la juez no le era dable suplantar la voluntad de las partes para determinar que lo que existió fue un solo contrato de trabajo, cuando fueron las partes las que en su momento determinaron que a partir del 1° de febrero del año 2018 esa relación laboral se iba a regir por un contrato de trabajo a término fijo.

El segundo punto de inconformidad es respecto a la indemnización por despido injusto, tanto del primer contrato como del segundo contrato porque es claro y así quedó probado, que el primer contrato se terminó

por decisión de la empresa demandada, como lo reconoció el representante legal pero que en ese momento no le pagaron indemnización y también es claro que el segundo, que fue a término fijo, se terminó con una carta de despido aunque la sociedad demandada nos quiso hacer creer que había sido por mutuo acuerdo, que obra a folio 23 del expediente.

Acá no estamos de acuerdo con la apreciación que hace la A quo porque desconoce lo que establece el Artículo 66 del CSTSS, esta norma indica lo siguiente: “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción la causal o motivo de esta terminación, posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”. Si vemos la carta de despido, como bien lo manifestó en principio la A quo, hay dos hechos que se le endilgan o dos circunstancias que dieron a que se terminara el contrato según la sociedad demandada; el primero, empieza diciendo la carta “El repetido abuso de confianza...” Ese abuso de confianza, estamos de acuerdo con la A quo, no quedó demostrado dentro de este proceso; y el segundo ítem es el siguiente “actos desleales, vender paralelamente un producto de la competencia sin autorización, vulnerando el contrato laboral en...” Entonces, tenemos que la sociedad demandada, al momento de terminar el vínculo con mi representado no manifestó en la carta de despido, que es el único momento que tenía para hacerlo, las circunstancias y los hechos que llevaron a esa terminación ni las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron esos hechos. Hay una manifestación abierta y general que no le dio lugar a mi representado ni para defenderse en su momento, porque la sociedad manda nunca lo citó a descargos como quedó probado, ni para defenderse en este proceso. En ninguna parte de la carta dice, como lo dejó acreditado la A quo, que es que mi mandante se le hubiera despedido porque estaba vendiendo café de la marca Las Vegas, eso no lo dice en la carta. Dice: vender paralelamente un producto de la competencia sin autorización. No dice qué producto, no sabemos si era café u otro producto, no sabemos cuándo dice la competencia, de cual competencia. Entonces, es una acusación genérica y ya ha establecido

la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia que el empleador debe describir de forma detallada los hechos que dan lugar a la terminación, ni siquiera se dice en qué fecha fue que se realizó esa venta, si se hizo en horario laboral o no, o en horario no laboral, a quién fue que se le vendió. Entonces, la declaración que hace aquí la A quo, al establecer que efectivamente si hubo justas causas rompe o violenta el Artículo 66 del CSTSS porque una lectura somera de la carta establece que no hubo una acusación concreta ni hay un detalle de las circunstancias en que ocurrieron los hechos que motivaron la terminación del vínculo.

Ahora, si es que, en gracia de discusión, la sociedad demandada pudiera alegar después de la terminación hechos que motivaron el rompimiento del vínculo, que ya vimos que no lo podía hacer y uno analiza las ventas que, el apoyo que mi mandante realizó, tenemos que de la lectura del contrato no hay o no se evidencia una cláusula de exclusividad. En ninguna parte del contrato se dice que mi mandante no podía prestar servicios para otra persona y mucho menos que, porque hay que dejarlo claro y así lo dicen los alegatos o sea no es que mi mandante estuviera prestando servicios para otro empleador y tampoco quedó acreditado, como lo dijo la A quo, que es que estuviera ofreciendo productos en horario laboral. Eso no quedó acreditado por ninguno de los testimonios porque la segunda testigo que escuchamos no prestaba servicios con mi mandante y prestaba servicios en las oficinas de la empresa, y el primer testigo cuando yo le pregunté dijo que nunca había visto al demandante ofreciendo productos diferentes a los de la empresa. Entonces tenemos que, si es en gracia de discusión, se considerara ese hecho como la causal que dio lugar a la terminación eso tampoco es una falta porque mi mandante no estaba prestando servicios para otro empleador y porque nada le impedía vender, como lo explicó él, para ayudarse económicamente, otros productos que adquiría a través de su esposa de la marca Nutresa. Entonces, tampoco estamos de acuerdo con esa apreciación que hace el despacho porque casi que introduce hechos en la carta de despido, que por ningún lado está.

Finalmente, respecto a la sanción moratoria del Artículo 65, no estamos de acuerdo con la absolución porque no es cierto que esa sanción sólo se aplica cuando se deben salarios y prestaciones sociales. La Corte Suprema de Justicia, en su sala laboral, haciendo un análisis del Parágrafo del Artículo 65 ha establecido que cuando el empleador no paga los aportes al sistema general de pensiones, también se hace merecedor de esa sanción. En principio, jurisprudencialmente, lo que se había establecido era la ineficacia de la terminación del contrato cuando el empleador no acreditaba el pago completo de los aportes a la seguridad social pero, posteriormente, la jurisprudencia cambió y esa Sala, que es el órgano de cierre de la jurisdicción laboral, ha establecido que es procedente aplicar la sanción del Artículo 65 cuando el empleador no paga de forma oportuna los aportes al sistema integral de la seguridad social y parafiscales; y así lo dijo en sentencias como la del 14 de Julio 2009, con radicación 35303, cuando fue M.P. la Magistrada Isaura Vargas Díaz. Consideramos que en este caso es totalmente procedente esa sanción porque, además del cuerpo del Artículo 65 hay un parágrafo y porque quedó totalmente demostrado el actuar no sólo negligente del empleador sino el actuar de mala fe, porque dentro del proceso nos quiso hacer creer que la terminación había sido por mutuo acuerdo, cuando hay una carta de despido; porque dentro del proceso aceptó el representante legal y confesó, sin sonrojarse, que incumple la norma laboral y, sobre todo, las establecidas en la Ley 100 de 1993 porque hacen los aportes de sus empleados a través de terceros, porque dentro del proceso quedó acreditado que no hizo todos los aportes al sistema integral de la seguridad social durante todo el tiempo, incluso durante el tiempo en que mi mandante estuvo ya si vinculado a través de un contrato de trabajo a término fijo, porque vemos como por ciertos meses no hay aportes como para abril de 2018 y septiembre de 2018; y en otros meses hay aportes por salarios inferiores a los que él ganaba.

Entonces, consideramos que sí hay fundamento jurídico para condenar a la sanción del Artículo 65 y, además, quedó demostrada la mala fe de la sociedad demandada dentro de este proceso.

Finalmente, para terminar mi recurso, respecto a la condena de aportes la A quo pasó por alto el mes de septiembre de 2017 en donde se aprecia, aunque lo dijo en la parte motiva en la parte resolutive no quedó esa condena, para el mes de septiembre 2017 se observa la historia laboral que aportó el fondo de pensiones, en la última que aportó, aportes a través de ese intermediario que usaba la sociedad demandada, sólo por dos días. Entonces, en esta parte ha de ser modificada para que se condene también a la sociedad demandada a reajustar los aportes por el mes de septiembre de 2017.

Por lo anterior, le solicité entonces al Tribunal Superior de Medellín (Sic) que modifique en parte la sentencia proferida por la A quo, para que en su lugar también se declare que existieron entre las partes dos contratos de trabajo, el primero a término indefinido que se dio entre el 13 de junio 2017 y terminó el 31 de enero 2018; y el segundo, a término fijo, que se inició el 1° de febrero de 2018 y que ambos fueron terminados sin justa causa y que por esa razón mi mandante tiene derecho a la indemnización por despido sin justa causa, también a la sanción moratoria del Artículo 65 por el no pago de aportes y que, además, la sociedad demandada debe ser condenada a reajustar también los aportes que hizo en el mes de septiembre de 2017, toda vez que se hicieron de forma deficitaria y no por el tiempo completo que mi mandante trabajó.»

2.4.2. FÁBRICA DE CAFÉ DON QUIJOTE S.A.S. Dice fundamentar la alzada en las siguientes quejas: «La parte demandada presenta queja respecto de la providencia que pone fin a este litigio en el sentido de la condena a hacer aportes a pensión en diciembre del año 2017, enero 2018 y reajuste en otros meses. Esto en virtud de que el demandado entiende haber cancelado todos los aportes, tal como se dio cuenta al interior del expediente en el folio 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124 y 125. Las planillas que se aportaron en la primera audiencia de conciliación dan cuenta, pues más claro de lo que registra la historia laboral anexada por la AFP, donde no se lee como

concretamente, no logro dilucidar los salarios, los días. En mi concepto, no tiene la claridad esta relación de aportes que se aportó. Sin embargo, las planillas sí lo tienen; observo que las planillas tienen una cotización, un IBC declarado de \$1'400.000, de tal manera que no habría lugar a esos reajustes ordenados en la sentencia; también el folio 151, 152, 153, 154, 155 y 156 dan cuenta de los aportes del año 2017, de tal manera que en el entender de la parte accionada sí se hicieron los aportes correctamente.

Lo que quisiera que se revisara por el tribunal de instancia, en Sala Laboral del Tribunal de Antioquia es si efectivamente las planillas que se aportaron al expediente nos dan cuenta de los días pagados, del IBC declarado, reitero, por cuanto la parte accionada se ocupó de hacer en buena fe todos estos aportes y, como lo dijo en el proceso, en su interrogatorio, aunque creyó no estar obligado por cuanto fue el impedimento de tal cotización, motivado por culpa del empleado no atribuible al empleador de ahí entonces el retardo en el pago. Pero acusando la buena fe, cuanto más pronto pudo hacerlo hizo los aportes, de tal manera que ruego al Tribunal se decrete como prueba el aporte por parte de PORVENIR de todas y cada una de las planillas que comprenden los extremos temporales ya declarados en sentencia. Así mismo, que se revisen los folios ya referidos, donde cree la parte demandada que se acreditaron los aportes debidamente con el salario debido; y otra queja es el tema de las costas, la condena en costas que ruego también sea absuelto de pagar costas a favor de la parte demandante. Esta son las quejas de la parte actora y la petición que se haga el decreto de pruebas en segunda instancia, sino lo estima procedente, agradecería que se hiciera de manera oficiosa para darle claridad al tema objeto de la queja.»

2.5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN. Otorgado el traslado para alegatos de conclusión en los términos del artículo 15 del

decreto 806 de 2020, la parte demandante presentó escrito para descorrerlo oportunamente, así:

2.5.1. FRANCISCO JAVIER LUJAN. Solicita que se modifique la sentencia de primer grado y en su lugar se condene a la sociedad demandada al pago de todas las pretensiones de la demanda con fundamento en los siguientes argumentos:

«Desde las pretensiones de la demanda solicitamos que se declarara que entre mi representado y la sociedad demandada existieron dos contratos de trabajo. El primero, a término indefinido, entre el 13 de junio de 2017 y el 31 de enero de 2018. Y el segundo, a término fijo, entre el 01 de febrero de 2018 y el 06 de noviembre de 2018.»

La a-quo, en la sentencia de primera instancia, decidió declarar la existencia de una única relación laboral entre las partes a pesar, incluso, de la confesión hecha por la sociedad demandada a través de su apoderado judicial. La sociedad demandada, cuando contestó a los tres primeros hechos de la demanda, confesó que eran ciertos. En esos hechos se dijo, claramente, que mi mandante había tenido un primer contrato a término indefinido con la sociedad demandada que inició el 13 de junio de 2017 y terminó el 31 de enero de 2018 y que después tuvo un segundo vínculo, a través de un contrato de trabajo a término fijo, que inició el 01 de febrero de 2018.

Así las cosas, la existencia de ambos contratos de trabajo estaba por fuera del debate probatorio. Las partes, en su momento, de forma clara decidieron que su vínculo, a partir del 01 de febrero de 2018, se regiría por un contrato a término fijo

que se aportó, incluso, como prueba documental. Por esta razón la a-quo se equivocó cuando declaró la existencia de un único contrato de trabajo.

Teniendo clara la existencia de los dos contratos de trabajo, es igualmente claro que el segundo contrato de trabajo que tuvo mi representado con la sociedad demandada fue terminado sin justa causa el 06 de noviembre de 2018. O al menos, las supuestas justas causas que dieron lugar a la terminación del vínculo no fueron expresadas en la carta de despido.

Lo primero que se debe advertir es que, a mi mandante, como quedó acreditado en el proceso, no se le inició ningún procedimiento disciplinario antes de darle por terminado el contrato de trabajo a término fijo. Este hecho no convierte el despido en injusto, como lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia, pero implica que el único documento con el que mi representado conoció los motivos por los cuales era despedido es la carta de despido del 06 de noviembre de 2018.

Después de leer esa carta de despido, se encuentra que la sociedad demandada no cumplió con la carga que impone el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, y que indica que “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

En la carta de despido, señores magistrados, se le indica a mi representado, de manera escueta, que es despedido por “abuso de confianza” y porque estaba vendiendo, supuestamente, productos de la competencia. Sin embargo, no dice cuáles hechos constituyeron el abuso de confianza, ni cuándo, ni cómo ocurrieron. Tampoco se le dijo a mi mandante cuáles eran los supuestos productos de la competencia que

estaba vendiendo, ni cuándo los vendió, ni a quién se los vendió, ni de qué marca eran. Es decir, la carta de despido contiene acusaciones generalizadas que convierten el despido de mi representado en injusto.

La Corte Constitucional, respecto de la facultad del empleador de terminar un contrato de trabajo de manera unilateral, ha sido enfática en señalar la obligación que le asiste a aquel de especificar de manera clara y detallada los motivos por los cuales está despidiendo al trabajador. Así, por ejemplo, lo dijo en la sentencia T-385 de 2006 (...)

En ese orden de ideas, y de conformidad con la sentencia transcrita y con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que coincide con lo expuesto por la Corte Constitucional, vemos cómo a mi mandante no le informaron en detalle cuáles fueron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que supuestamente motivaron su despido. Así las cosas, el despido de mi representado es injusto

La a-quo consideró que en el presente asunto no era procedente condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por cuanto esta solo se aplica en caso de mora en el pago de salarios y prestaciones sociales. Dijo que, aunque estaba acreditado que la demandada debía aportes al Sistema General de Pensiones en favor de mi representado, no era procedente aplicar dicha sanción.

Nos alejamos de esa posición por lo siguiente: dice el parágrafo 1° del mencionado artículo (...)

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, interpretando la norma transcrita, en principio, determinó que el empleador

que no demostrará haber hecho los aportes al Sistema Integral de la Seguridad Social o los Aportes Parafiscales debía ser sancionado. La sanción consistía en reinstalar al empleado y pagarle los salarios y prestaciones dejados de percibir interpretando que el incumplimiento causaba la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

No obstante, dicha Corporación cambió de parecer pues de tiempo atrás tiene dispuesto que el bien jurídico protegido con el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 es la viabilidad del Sistema Integral de Seguridad Social y no la estabilidad laboral del empleado afectado. Por esta razón, carecía de lógica que cuando cesaba el hecho que generaba la sanción, es decir, cuando el empleador pagaba lo adeudado, se continuara aplicando el correctivo: el reintegro del trabajador. En sentencia del 14 de julio de 2009, radicación 35.303, magistrada ponente Isaura Vargas Díaz (...)

El incumplimiento de la obligación impuesta en el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 debe traer alguna consecuencia para el empleador incumplido, y como ya no es la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y el consecuente reintegro, debe ser el pago de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

Esta posición ha sido acogida también por el Tribunal Superior de Medellín -Sala de Descongestión Laboral (Sentencia del 29 de abril de 2011, radicación 2007-01112, Proceso de Wilber Palacio contra Medias Caliche S.A., Magistrada Ponente Luz Amparo Gómez Aristizábal)

Debe, por tanto, condenarse en este caso a la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago de las cotizaciones durante la vigencia de los contratos de trabajo que tuvo mi representado

y hasta que se haga el pago respectivo, pues si lo que protege la norma es la viabilidad del Sistema Integral de la Seguridad es claro que el empleador demandado, con su actuar, atentó contra dicho bien protegido.»

2.5.2. Los demás sujetos procesales guardaron silencio.

3. CONSIDERACIONES

Somos competentes para el estudio del presente caso, en virtud de los puntos objeto de apelación, de conformidad con los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, modificatorios de sus similares 15 y 66A del CPT y de la SS, art. 14 Ley 1149 de 2007.

3.1 PROBLEMA JURÍDICO PRINCIPAL: se contrae a determinar por vía de apelación de la parte demandante si erró o no la a quo al declarar un solo contrato de trabajo y no dos, como se pretende en la demanda; en caso afirmativo, si hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa de estos contratos.

Por vía de apelación de la parte demandada Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., se analizará si se acreditó el pago a los aportes a pensión durante el tiempo que duró la relación laboral y se estudiará el IBC para verificar si hay lugar a

reajuste, en caso negativo, esta Sala examinará la procedencia del pago de la sanción de que trata el artículo 65 del CST por el no pago de aquellos, como lo pretende la parte demandante en sus argumentos de alzada.

Finalmente se estudiará la procedencia o no de las costas procesales a cargo de Fábrica de Café Don Quijote S.A.S.

3.2 RAZONAMIENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES, DOCTRINARIOS Y CONCLUSIONES PROBATORIAS PARA LA DECISION DE SEGUNDA INSTANCIA.

Para proferir la decisión de fondo, partimos de las siguientes premisas normativas:

Se tiene por sabido, que corresponde a las partes probar el hecho en el cual asientan sus pretensiones. Sin embargo, también podrá presentar las pruebas, quien tenga mayor facilidad de hacerlo o pueda esclarecer los hechos que se controvierten; ello de conformidad con lo prescrito en el artículo 167 del Código General del Proceso.

Igualmente, el artículo 164 ibidem, consagra la necesidad de la prueba, como base de la providencia judicial:

«Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho.»

No es motivo de discusión en esta instancia que Francisco Javier Lujan Rodríguez prestó sus servicios personales, de manera subordinada, a favor de Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., entre el 13 de junio de 2017 y el 2 de noviembre de 2018.

Hechas estas precisiones, nos adentramos en el examen de la materia objeto de apelación.

3.2.1. De la existencia de dos contratos de trabajo.

Desde la demanda principal, tal como se anota en el recurso de apelación por la parte demandante, se pretende la declaración de dos contratos de trabajo, uno a término indefinido entre el 13 de julio de 2017 hasta el 31 de enero de 2018 y otro a término fijo desde el 1° de febrero al 6 de noviembre de 2018.

Advierte esta Sala que la etapa de fijación del litigio guio el debate en torno a establecer los extremos de la relación laboral que ató a las partes, por ello, es consecuente que,

luego de escuchada la sentencia de primera instancia dictada en el proceso de autos, se encuentra que en las consideraciones no se analizara la existencia de más de un contrato de trabajo.

Sin embargo, al ser esta una pretensión que fue objeto de debate probatorio y que lo que no existió fue un análisis por parte de la jueza del conocimiento, omisión que debe ser subsanada por este Tribunal en los términos del inciso segundo del artículo 287 del CGP.

Así las cosas, recordamos que la figura de relación laboral difiere de la del contrato de trabajo, siendo la primera una situación objetiva que se materializa en la figura del trabajo humano a favor de otro y que genera efectos jurídicos y la segunda, independiente de la primera, depende del acuerdo de voluntades de los sujetos que lo integren, esto es, si ese servicio, está sujeto a órdenes o puede realizarse de manera independiente.

Es por lo anterior que se conoce en el sistema jurídico colombiano en su especialidad laboral que, todo contrato de trabajo se origina en una relación laboral, sin embargo, no toda relación laboral genera un contrato de trabajo. Por ello es dable resaltar por este Tribunal que las relaciones de trabajo pueden estar regidas por más de un contrato de

trabajo y cada uno de ellos estar sujetos a condiciones de tiempo, modo, remuneración y ejecución diferente.

Llegados al caso bajo estudio, recordamos que la prestación de los servicios personales de Francisco Javier Lujan Rodríguez a favor de la empresa Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., no están en discusión entre el 13 de julio de 2017 y el 2 de noviembre de 2018.

Esta relación laboral, de acuerdo con las pruebas documentales y el interrogatorio a las partes inicialmente se acordó de manera verbal, sin un tiempo de duración establecido, como quiera que quedó suficientemente acreditado por ambos contrayentes que no se firmó contrato alguno, en virtud de la situación que rodeó al demandante con su cédula de ciudadanía, el cual una vez fue subsanado, les permitió, y así lo hicieron (como se observa en la página 23 del expediente digitalizado), suscribir un contrato de trabajo, en el que las condiciones fueron diferentes ya que se convino a término fijo de un año y una remuneración de \$1.400.000.

Siendo que el contrato verbal e indefinido y el escrito a término fijo son modalidades contractuales reguladas dentro del CST, y teniendo en cuenta que están demostradas con suficiencia, es procedente la modificación del numeral primero de la sentencia recurrida, en el sentido de declarar

que la relación laboral que unió a las partes estuvo regida por dos contratos de trabajo, el primero a término indefinido, del 13 de julio de 2017 al 31 de enero de 2018 y el segundo del 1° de febrero al 2 de noviembre de 2018. En este sentido se modificará la sentencia apelada.

3.2.2. De la terminación del contrato de trabajo.

Inicialmente una precisión es necesaria, solicita el apoderado judicial de Francisco Javier Lujan Rodríguez en su alzada la indemnización por despido injusto de los dos contratos de trabajo, de acuerdo a la declaración precedente, sin embargo, cumple recordarle al profesional del derecho que la fijación del litigio planteada con la demanda y que no fue objeto de reforma, únicamente pide la indemnización por despido sin justa causa del contrato a término fijo, en consecuencia, se constituye la solicitud de indemnización por el primer contrato en la modalidad verbal y por ende a término indefinido, como una pretensión nueva, formulada en el recurso de apelación, estadio procesal que no es oportuno para ello y que admitirlo equivale a transgredir el debido proceso a Fábrica de Café Don Quijote S.A.S. Por lo anterior no se estudia dicha pretensión.

Ahora bien, se tiene por sabido que quien invoca el despido tiene la carga de demostrarlo para que la parte opositora acredite si hay justa causa para el mismo.

Para lo anterior la parte accionante allegó y obra en la página 28 del expediente digitalizado, copia de la terminación unilateral del contrato laboral suscrita por el gerente de Fábrica de Café de Don Quijote S.A.S. en el que informa:

«Tal como se le informó de forma verbal, le reitero que el contrato laboral celebrado el 01 de febrero de 2018 con Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., se ha dado por terminado de forma unilateral a partir del 02 de noviembre de 2018, dada las siguientes causas.

- *El repetido abuso de confianza, configurado al tomar dineros correspondientes a la cartera de la empresa sin autorización del empleador, quebrantando el contrato laboral en: “Cláusula Quinta: d) Retener dinero o documentos o hacer efectivos cheques sin previa autorización expresa de la compañía...”*
- *Actos desleales. Vender paralelamente un producto de la competencia sin autorización vulnerando el contrato laboral en: “Cláusula Primera: OBJETO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL: EL EMPLEADO prestará los servicios personales y en forma exclusiva al Empleador...”; “Cláusula Cuarta: a) poner al servicio de EL EMPLEADOR y en forma exclusiva toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado...”; “Cláusula Octava: d) la ejecución por parte del EMPLEADO de labores remuneradas al servicio de terceros... k(Cualquier extralimitación del EMPLEADO en el ejercicio de sus funciones;”*

Esta determinación con sustento en las causales 5 y 6 del artículo 62 literal A del Código Sustantivo de trabajo que dicta:

“5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

La liquidación de sus prestaciones sociales puede ser reclamada a partir del día martes, 13 de noviembre de 2018.»

Así, son dos las causales de despido; frente a la primera, dijo la A quo que: *«esta causal no fue demostrada o acreditada en el curso del debate probatorio por la sociedad demandada.»*

Con ello, no es procedente estudiar ninguna de las razones expuestas por la parte demandante en el recurso de apelación tendientes a justificar la ausencia del abuso de confianza endilgado en la carta de despido.

3.2.2.1. De la Carta de terminación del contrato de trabajo.

Dice la parte demandante por conducto de del apoderado, en su recurso de apelación y en su escrito de alegatos de

conclusión que el despido es injusto porque no se cumplió con lo establecido en el artículo 66 del CST, no se especificaron las situaciones de tiempo, modo y lugar del despido, sino que se trató de acusaciones generalizadas, como quiera que no contiene cuál es el producto que vendió, qué marca, a quién, fecha de la venta o si fue dentro de la jornada laboral.

Sea lo primero recordar el tenor literal del artículo 66 del CST modificado por el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1995, que dice: *«La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causa o motivo de esta determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.»*.

Sobre este tema la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su reiterada jurisprudencia ha adoctrinado que: *«sí es obligatorio que en la carta de terminación queden plasmados los motivos por los cuales se prescinde de los servicios del trabajador, pero que esa carga la cumple el empleador con solo señalar, ya sean los hechos en que se fundamenta la decisión, el precepto legal vulnerado o ambos si así lo prefiere.»*⁴ Criterio que fue aplicado, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL8028-2014⁵.

⁴ Sentencia SL 3509 de 2018

⁵ *«De todas maneras, trátase de falta grave o de violación grave de obligaciones o prohibiciones, lo cierto es que el cargo es infundado pues, aun si se considerara que el Tribunal cometió la equivocación*

Respecto a la valoración probatoria de la carta de terminación laboral, recordemos lo dicho por la alta corporación en la Sentencia SL3509 de 2018:

«Aunado a ello, el parágrafo del artículo 62 del CST y el artículo 66 ibídem, son útiles, en la medida en que previene al empleador de no aducir, posteriormente, «causales o motivos» distintos a los ya expresados en la carta de terminación, prohibición que no ha sido quebrantada por la sociedad aquí accionada, pues todo el proceso se ha edificado sobre la misma conducta, pero no significa que eso sea óbice para que el juzgador verifique los hechos y los adecúe en el precepto legal que la empleadora invocó o en otro que él considere pertinente y aplicable, pues bien pudo el empleador describir la conducta pero omitir la norma que ampara la justa causa o equivocarse en la causal aducida en la carta de terminación del vínculo laboral, lo que no invalidaría el despido ni haría nugatoria su justificación.»

Este razonamiento, expresa y abiertamente reconocido por la censura a través del desarrollo del cargo, ha sido explicado por esta Corporación en la sentencia CSJ SL, 25 oct. 1994, rad. 6847, reiterada en la CSJ SL3192-2018, rad. 54317, cuando manifestó:

[...]

En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe "en el momento de la extinción", de aquí que no haya obstáculo para que

de dar por demostrada una causal diferente a la que sirvió a la empleadora para motivar el despido, lo cierto es que los hechos que halló acreditados coinciden con la descripción que hiciera el BBVA en la misiva de desahucio. Sobre este aspecto, tiene asentado la Sala que, aunque es indispensable que en la carta de despido se señalen los motivos por los cuales prescinde de los servicios del trabajador, el empleador cumple con esa carga describiendo los sucesos que soportan la medida, o invocando el precepto legal eventualmente trasgredido por el empleado, o ambos si lo prefiere.»

puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:

a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita;

b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o innovación normativa, y

c) Manifestando el hecho, pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva.

Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador carecen de asesoría competente o de

información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocadas, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte, si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda.

Por consiguiente, el Tribunal no pudo incurrir en el error jurídico endilgado, al no haberse supeditado exactamente al tenor literal de la carta de terminación del contrato de trabajo celebrado entre Jaime Alberto Pérez Camacho y Tampa Cargo S.A., en cuanto a la causal o norma legal aducida por la empleadora, pues lo que realizó el juzgador fue un ejercicio hermenéutico de la normatividad aplicable, para concluir que los hechos allí descritos, los cuales, se resalta, han sido los mismos desde el inicio, encuadraban, en su criterio, en el numeral 5 del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Por las anteriores consideraciones, el cargo resulta infundado.»

Descendiendo al caso de autos tenemos que, no prosperan las razones del apelante como quiera que, verificada la carta de terminación, ya transcrita, cumple con la descripción de la jurisprudencia, como quiera que la especificidad de los hechos, así sea de manera escueta y no con la claridad que la requiere la parte demandante, no es la única forma de

cumplir con su motivación sino que también, puede citarse la norma o manifestar el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas que lo respaldan como causal de terminación, y así se observa realizado.

Considera esta Colegiatura que la omisión de las circunstancias de tiempo modo y lugar del despido que plantea la parte demandante en su alzada no son *per se* constitutivas de terminación del contrato sin justa causa ni de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, porque como ya se dijo, no es esta la única manera para motivar la carta de despido.

3.2.2.2. De la diligencia de descargos y la falta del proceso disciplinario

En aras de solucionar el problema jurídico planteado, es necesario recordar, que, el despido no equivale a una sanción disciplinaria, salvo que, así lo hayan establecido las partes en el reglamento interno de trabajo o convención colectiva, como lo reiteró la Corte Suprema en sentencia SL1284-2019, con ponencia de la magistrada Ana María Muñoz Segura, la cual enseña que, el debido proceso ligado a la terminación del contrato, presupone que para esta terminación, se haya establecido también, un procedimiento interno en la

empresa⁶, lo cual, para este Tribunal, como ya indicó en decisión precedente⁷, es apenas lógico ya que no sería atendible exponer que se vulneró el derecho a la defensa o la contradicción entre las partes, en una situación de esta índole, si, previamente, estas no acordaron unos dispositivos procedimentales, los cuales permitieran aportar pruebas, interponer recursos o simplemente exponer sus argumentos de defensa; eventos frente a los cuales, sí correspondería al juez examinar, que el empleador haya seguido cuidadosamente los pasos que fueron contenidos en la normativa interna para tal propósito.

De esta manera fue explicado en la decisión citada al remitirse a la sentencia CSJ SL5245-2014, en la que ya ha sido precisado de forma contundente que *“el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.”* Lo cual, releva al empleador de seguir un procedimiento de carácter disciplinario. Decisión que, recordó la Alta Corporación, fue

⁶ «ii) *El alcance del debido proceso del artículo 29 constitucional frente a las actuaciones del empleador a la terminación del contrato de trabajo, en concordancia con la jurisprudencia constitucional*

Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.»

⁷ Helena Cecilia Acevedo vs SERACIS, radicado único: 05679-31-89-001-2018-00048-01

acogida por la Corte Constitucional, como se puede ver en la sentencia CC T-546 del 15 de mayo de 2000.

En cuanto a las garantías del debido proceso que resalta el apoderado; la Sala debe insistir en que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción. Así ha sido decantado en reiteradas ocasiones por la jurisprudencia laboral, como se explicó al inicio de estas consideraciones, en las que recordamos, se hace necesario agotar un proceso disciplinario, cuando la convención o el contrato de trabajo así lo imponen.

Aclarado este punto, y no encontrándose procedimiento alguno dentro de los medios probatorios aportados en el proceso, no prospera la alzada ni los argumentos de los alegatos de conclusión en este asunto.

3.2.2.3. De la falta de cláusula de exclusividad.

Sobre este tema el apoderado de Francisco Javier Lujan, afirma que de la lectura del contrato no se evidencia una cláusula de exclusividad y que no se demostró que el actor estuviera prestando servicios para otro empleador ni ofreciendo productos en horario laboral y manifiesta que nada le impedía vender, para ayudarse económicamente,

otros productos que adquiriría a través de su esposa de la marca Nutresa.

Para resolver se trae a colación el artículo 26 del CST que sirvió de fundamento para la absolución de la A quo, cuyo tenor literal es el siguiente: «*COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que haya pactado la exclusividad de servicios a favor de uno solo*».

Atendiendo la literalidad de los supuestos fácticos que contiene el precepto normativo, advierte esta Colegiatura que esta hace referencia a dos contratos de trabajo y no es esta la situación que quedó acreditada en el plenario ni el argumento que estableció la defensa, por lo que no es en derecho el análisis probatorio que realizó el A quo cobijado por la norma que regula la coexistencia contractual.

Sin embargo, si tiene que referirse este Tribunal a la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema identificada con el radicado 11641 del MP Francisco Escobar Henríquez, del 16 de septiembre de 1999, en el que se narra:

«Si bien es cierto que el art., 26 del CST., no contempla expresamente la posibilidad de pactar en el contrato de trabajo de exclusividad del

trabajador en lo que hace a la posibilidad de este de prestar servicios independientes relativos al oficio contratado, es patente que otras disposiciones del Estatuto laboral la autorizan claramente. Así, el art., 44 del CST., declara ineficaz la estipulación por medio de la cual el trabajador se obligue a la terminación del contrato de trabajo... a no trabajar en determinada actividad o a no prestar servicios a los competidores de su patrono..., de forma que es dable entender que en vigencia del contrato sí produciría efectos un pacto con tal contenido. además, este puede encontrar respaldo en el principio de buena fe contractual, vale decir aquel que pregona que los contratos no sólo obligan a lo que en ellos se expresa sino a todas las cosas que emanan de la naturaleza de la obligación (CST. art., 55), de forma que a las partes del vínculo laboral les corresponde abstenerse de realizar conductas que sean perjudiciales al otro contratante, como cuando el trabajador se constituye en competencia directa del empleador o en colaborador de la misma. Así en desarrollo de este principio no resulta extraño que los contratantes laborales convengan específicamente el compromiso del trabajador de abstenerse de prestar servicios análogos aquellos que son objeto del contrato de trabajo mientras este dure, bien sea mediante la modalidad subordinada o independiente. Pero desde luego el acuerdo de exclusividad debe ser razonable con relación al objeto del respectivo convenio laboral, pues en principio podría ser inadmisibles, dadas las circunstancias de cada caso, si impidiera el desarrollo de actividades ajenas a dicho objeto, que no incidan en el normal cumplimiento de la relación de trabajo, ni en modo alguno los acepten pues en tal caso resultaría ineficaz en los términos del art., 43 CST., en tanto comportaría la vulneración de los derechos fundamentales del operario. Nota de Relatoría. Reiteración de jurisprudencia contenida en la sentencia de 18 de noviembre de 1998, Radicación 11135..»

En el asunto de autos fue confesado por Francisco Javier Lujan Rodríguez, que ejercía actividades comerciales, refiriéndose a las ventas, de los productos de la marca

Nutresa, dentro de los que se podían encontrar incluso café; que estos venían en unos lotes, que el contenido de los productos era desconocido hasta tanto abriera las cajas; también manifestó que no podía tirarlos al río pero que las ventas las hacía en sus tiempos libres, sin comprometer el horario laboral.

Considera este cuerpo Colegiado que, si bien es cierto no existió cláusula de exclusividad como lo explica la parte demandante en el recurso de apelación y el escrito de los alegatos de conclusión, también lo es que, la cláusula primera, cláusula cuarta en su literal a y cláusula octava en sus literales d y k, del contrato de trabajo, sí permiten entender, en los términos del art. 44 del CST, la existencia de un pacto de no concurrencia en la prestación de servicios del demandante para los competidores de la Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., cuya actividad económica era el comercio de café que llevaba su nombre.

En especial, por el cargo y las funciones asignadas a Francisco Javier Lujan Rodríguez, esto es, el de supervisor de ventas de Café.

De acuerdo con lo anterior, no es necesario verificar la valoración probatoria de los testimonios, solicitada en su recurso por la parte activa de la litis, como quiera que la decisión de este tribunal se funda en la confesión realizada

por Francisco Javier Lujan Rodríguez al absolver su interrogatorio de parte.

Corolario de lo anterior no se accede a la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, y la sentencia de primera instancia permanece incólume en este tema.

3.2.2.4. De los aportes a la seguridad social en pensiones y de los reajustes al IBC.

Este punto es apelado por la parte activa en cuanto a que, pese a haberse dispuesto en la parte motiva, en la parte resolutive se omitió incluir en la condena del numeral tercero, el reajuste del IBC del mes de septiembre de 2018.

Por su parte el sujeto procesal llamado a juicio como empleador, argumenta que con las documentales obrantes en el plenario se acredita el pago de todos los períodos.

La Sala observa que entre las páginas 151 a 165 y 190 a 195 del expediente digitalizado, se acredita el pago de los aportes pensionales de los ciclos 02 a 11 de 2018, 06 a 08, 10 y 11 de 2017, respectivamente, reportándose en todos los pagos el salario de \$1.400.000.

Sin embargo, el ciclo 04 de 2018 no se encuentra registrado en el reporte de semanas que allegó la demandada Porvenir S.A., por lo que se mantendrá la orden de pago para que el empleador realice todos los trámites administrativos pertinentes ante Porvenir S.A., hasta que se relacione en la cuenta de ahorros de pensión de Francisco Javier Lujan Rodríguez dicho ciclo.

No se encuentra entre las pruebas documentales aportadas por el empleador los ciclos 09 y 12 de 2017 y el 01 de 2018, y al no existir medio probatorio alguno con el que se pueda verificar el pago de estos ciclos se confirmará la condena.

En cuanto a la condena por los reajustes de IBC de los ciclos 02, 03, 05, 06 y 10 cumple recordar a la parte accionada que, si bien, demostró haber realizado el pago de los aportes con el salario de \$1.400.000 para cada uno de ellos por el período de 30 días, cuando estos se producen estando en mora, la imputación del pago se realiza primero a los intereses que se generan por cada día de retardo y posteriormente van a capital con lo que se pueden presentar disminuciones en el valor ante la AFP. Teniendo en cuenta estas consideraciones se confirma la condena de primera instancia.

Como quiera que el segundo contrato de trabajo finalizó el 2 de noviembre de 2018, se confirma la condena a reajuste de aportes a la seguridad social en pensiones por el término de

2 días y no de uno como se encuentra acreditado en la página 165 del expediente digitalizado.

No es procedente el reajuste del mes de septiembre de 2018 como quiera que, en el documento aportado por Porvenir S.A., este período se encuentra cotizado a 30 días con el IBC de \$1.400.000.

3.2.3. De la sanción del artículo 65 del CST.

De acuerdo con el artículo 65 del CST, el empleador que a la terminación del contrato de trabajo no pague al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudadas, a título de sanción le pagará una indemnización equivalente a un día del último salario diario devengado por cada día de retardo, hasta por 24 meses; a partir del mes siguiente, deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta cuando se verifique el pago, siempre que su actuar no hubiere estado revestido de razones atendibles que lo eximan de tal obligación.

El parágrafo 1° de la norma en comento por su parte establece que, para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del CST, el empleador deberá informar por escrito al trabajador, a la última

dirección registrada, dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los 60 días siguientes con los intereses de mora.

la postura decantada por la jurisprudencia del trabajo sobre la materia de este párrafo ha establecido que, el reintegro no es viable, lo procedente es la imposición de la indemnización moratoria, pues el propósito de la norma es garantizar el pago de los aportes, esto es que el propósito de la norma es la protección de la estabilidad financiera del sistema, mas no la estabilidad laboral⁸.

Descendiendo al caso de autos, no se encuentra acreditado que el empleador Fábrica de Café Don Quijote S.A.S., le hubiere informado a Francisco Javier Lujan Rodríguez el estado de pago de las cotizaciones a la seguridad social de los últimos 3 meses, sin embargo, sí se encuentra acreditado que los últimos 3 meses, septiembre, octubre y noviembre fueron pagados por el empleador, como obra en las páginas

⁸ SL1320 de 2021

161 a 165 del expediente digital, lo que no invalida la condena al pago y reajuste precedente.

Corolario de lo anterior se mantiene la absolución de primera instancia.

3.2.4. De las costas procesales a cargo del empleador.

En cuanto a la condena en costas, de la cual, no se apela su valor, sino ésta en sí, vale recalcar que la misma se somete a un criterio objetivo, cual es, su imposición a la parte vencida en el proceso, que no es otra que aquella contra quien salieron avante las pretensiones o la contradicción de estas, y que durante el proceso realizó una activa defensa y oposición.

Así, como quiera que para el caso que hoy nos ocupa Fábrica de Café Don Quijote S.A.S. procuró una defensa clara y concreta de sus intereses al dar respuesta a la demanda, oponerse a las pretensiones condenatorias y presentar excepciones, aunado a que el proceso no le fue favorable, ciertamente se configuran los presupuestos para la imposición de costas en su contra. Por lo cual, no es viable revocar esta condena.

Con lo expuesto, su aspiración de absolución no tiene donde asirse.

4. DECISION DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro el 4 de septiembre de 2020, en el sentido de declarar la existencia de dos contratos de trabajo, el primero de carácter verbal, a término indefinido, entre el 13 de julio de 2017 al 31 de enero de 2018 y el segundo a término fijo de un año entre el 1 de febrero hasta el 2 de noviembre de 2018.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

DEMANDANTE: Francisco Javier Lujan Rodríguez
DEMANDADO: Fábrica de Café Don Quijote S.A.S.
RADICADO ÚNICO: 05615-31-05-001-2019-00080-01
PROCEDENCIA: Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro

Lo resuelto se notifica por Estado Electrónico.


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
Ponente


HECTOR HERNANDO ÁLVAREZ RESTREPO
Magistrado


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 109

En la fecha: 01 de julio de
2021


La Secretaria

Demandante: FREDY BETANCUR DURANGO

Demandado: COOMEVA EPS S.A

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA

SALA LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL

Demandante: FREDY BETANCUR DURANGO

Demandado: COOMEVA EPS S.A

Procedencia: JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIONEGRO

Radicado: 05-615-31-05-001-2019-00273-01

Providencia: 2021-0190

Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

Medellín, veinticinco (25) de junio del año dos mil veintiuno (2021)

Siendo las cuatro de la tarde (4:00 p.m.) de la fecha, se constituyó la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior Antioquia en audiencia pública, con el objeto de celebrar la que para hoy está señalada dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por el señor **FREDY BETANCUR DURANGO** en contra de **COOMEVA EPS S.A**. El Magistrado ponente, doctor **HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO**, declaró abierto el acto.

Previa deliberación de los Magistrados que integran la Sala y de conformidad con el acta de discusión de proyectos **Nº 0190** acordaron la siguiente providencia:

Demandante: FREDY BETANCUR DURANGO

Demandado: COOMEVA EPS S.A

PRETENSIONES

Por conducto de apoderado judicial, la parte actora pretende el reembolso de las incapacidades dentro del periodo del 30 de mayo de 2016 al 22 de febrero de 2018, intereses moratorios y costas procesales.

HECHOS

Expone el apoderado del actor que el demandante tuvo como trabajador al señor VILLADA quien fue afiliado a salud y por el cual hizo aportes.

Narra que dicho empleado estuvo incapacitado y al cual le pago directamente sus incapacidades, sin que la EPS demandada se las hubiera reconocido por el periodo del del 30 de mayo de 2016 al 22 de febrero de 2018.

POSTURA DE LA PARTE DEMANDADA

Una vez efectuadas las diligencias de admisión, notificación y traslado del libelo demandatorio, **COOMEVA** contesta señalando que se opone a todas y cada una de las pretensiones que se plantean en el libelo demandatorio debido a que la obligación pretendida por el demandante, se encuentra prescrita pues opero el fenómeno de la prescripción del derecho reclamado por el demandante conllevando a que por el paso del tiempo se pierda el derecho a reclamar las mismas; adicionalmente la EPS realizó el pago de unas de las incapacidades solicitadas por lo cual no es procedente condena alguna al respecto. Propuso como excepciones las de: PAGO PARCIAL Y PRESCRIPCIÓN.

DECISIÓN DE ÚNICA INSTANCIA

Mediante Sentencia proferida el día 13 de mayo de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro- Antioquia, absolvió de las pretensiones incoadas, dado que la acción para solicitarlas incapacidades está prescrita.

ALEGATOS

Una vez dado el traslado, no se interpusieron.

CONSIDERACIONES

Tiene la Sala competencia para conocer de este asunto, en el grado jurisdiccional de consulta.

El problema jurídico a resolver es determinar si al demandante le asiste el derecho al reconocimiento y pago de las incapacidades que fueron canceladas directamente por él a su trabajador, dentro del periodo del 30 de mayo de 2016 al 22 de febrero de 2018, es decir el reembolso.

Sea lo primero advertir que cuando un trabajador es incapacitado por una afectación a su salud de origen común, son distintos los sujetos de derecho que están llamados a hacerse cargo de la situación.

Por lo anterior, aun cuando se haya determinado el origen común de la enfermedad, pueden presentarse controversias entre las Entidades Promotoras de Salud, las Administradoras de Fondos de Pensiones y los empleadores sobre quién es el encargado del pago de las prestaciones económicas en los casos de incapacidades temporales.

A causa de dichos problemas, se procederá a hacer un recuento normativo de las disposiciones que determinan quiénes son los obligados a estos pagos en cada momento de la incapacidad del afiliado:

- Del día **1 a 2** corren por cuenta del empleador, de conformidad con lo establecido en el artículo 1° del Decreto 2493 de 2013.
- Del día **3 al 180** deben ser canceladas por la Empresa Promotora de Salud (EPS), de acuerdo con lo previsto por el precepto 206 de la Ley 100 de 1993.

Dicho trámite debe ser adelantado por el empleador (Canon 121 del Decreto 19 de 2012).

Durante dicho lapso, la EPS debe examinar al paciente y emitir, antes de que se cumpla el día 120, el concepto de rehabilitación y remitirlo a la Administradora de Fondo de Pensión (AFP) antes del día 150 de incapacidad (Artículo 142 *ejúsdem*).

- Luego de recibir el concepto de rehabilitación favorable, la AFP deberá postergar el trámite de calificación de la invalidez hasta por 360 días adicionales, cancelando las incapacidades causadas desde el día **181 en adelante**, hasta que el afiliado restablezca su salud o se dictamine la pérdida de su capacidad laboral (Artículo 23 del Decreto 2463 de 2001).

Si el concepto de rehabilitación no es expedido oportunamente, a la EPS le corresponderá pagar las incapacidades que se causen a partir del día 181. Dicha obligación subsistirá hasta la fecha en que el concepto médico sea emitido.

Si el renombrado concepto no es favorable, la AFP deberá remitir el caso a la junta de calificación de invalidez, para que esta verifique si se agotó el proceso de rehabilitación respectivo y, en ese caso, califique la pérdida de la capacidad laboral del afiliado. Si ésta es superior al 50% y el trabajador cumple los demás requisitos del caso, la AFP deberá reconocer la pensión de invalidez respectiva. Si es menor del 50%, el trabajador deberá ser reintegrado a su cargo, o reubicado en uno acorde con su situación de incapacidad.

- **Después de los 540 días de incapacidad:** se debe dar aplicación al artículo 67 de la Ley 1753 de 2015, según la cual le corresponde a las EPS cancelar las incapacidades, quienes a la vez, podrán perseguir el reconocimiento y pago de las sumas canceladas por dicho concepto, ante la entidad administradora de los recursos del sistema general de seguridad social en salud.

En este asunto, tal como lo decidió la A Quo, las incapacidades causadas a favor del actor, como reembolso, es de obligación de la EPS accionada, pues son incapacidades

Demandante: FREDY BETANCUR DURANGO

Demandado: COOMEVA EPS S.A

dadas antes del día 180, conforme al el récord de incapacidades que admitió la parte demandada en su contestación.

Ahora, si bien conforme a la certificación expedida por la demandada a folio 33 y s.s, el demandante como empleador hizo algunos pagos por aportes en salud de forma extemporánea; sin embargo debe advertirse que la EPS COOMEVA recibió dichos pagos, lo que significa que se allanó a la mora, sin que se demostrara que esta accionada hubiere efectuado alguna acción para requerir la tardanza en los citados aportes, por lo tanto en un principio procedería el reconocimiento de las incapacidades pedidas en la demanda, sin embargo en este caso la acción se encuentra prescrita por lo siguiente:

La prescripción de las acciones laborales puede ser interrumpida a través de dos mecanismos diferentes y no excluyentes: la extrajudicial, mediante la presentación al empleador del simple reclamo escrito por el trabajador respecto de un derecho determinado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo; y la presentación de la demanda, en los términos y condiciones señaladas por el artículo 94 CGP (Este artículo empezó a regir a partir del 1° de octubre de 2012, según lo dispuesto en el numeral 4o. del artículo [627](#)), aplicable a los procesos laborales en virtud de lo dispuesto por el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, interrupción que será inoperante en las situaciones determinadas por el artículo 95 del citado estatuto procesal.

“ARTÍCULO 94. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN, INOPERANCIA DE LA CADUCIDAD Y CONSTITUCIÓN EN MORA. *La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado.*

La notificación del auto admisorio de la demanda o del mandamiento ejecutivo produce el efecto del requerimiento judicial para constituir en mora al deudor, cuando la ley lo exija para tal fin, y la notificación de la cesión del crédito, si no se hubiere efectuado antes. Los efectos de la mora solo se producirán a partir de la notificación.

La notificación del auto que declara abierto el proceso de sucesión a los asignatarios, también constituye requerimiento judicial para constituir en mora de declarar si aceptan o repudian la asignación que se les hubiere deferido.

Demandante: FREDY BETANCUR DURANGO

Demandado: COOMEVA EPS S.A

Si fueren varios los demandados y existiere entre ellos litisconsorcio facultativo, los efectos de la notificación a los que se refiere este artículo se surtirán para cada uno separadamente, salvo norma sustancial o procesal en contrario. Si el litisconsorcio fuere necesario será indispensable la notificación a todos ellos para que se surtan dichos efectos.

El término de prescripción también se interrumpe por el requerimiento escrito realizado al deudor directamente por el acreedor. Este requerimiento solo podrá hacerse por una vez".(Subrayado fuera del texto).

De conformidad con las normas en cita, para que NO opere la prescripción, quien reclama sus derechos debe acudir a los jueces laborales y no permitir que los tres años venzan antes de la notificación del auto admisorio de la demanda a los demandados, pues si ello ocurre, éste puede proponer válidamente la prescripción tanto de los derechos como de la acción para reclamarlos. Ante la dificultad de notificar en algunos casos, el citado artículo 94 dispone que la presentación de la demanda interrumpe la prescripción siempre que el auto admisorio de aquélla se notifique al demandado dentro del año siguiente a la notificación al demandante de tal providencia, por estado o personalmente.

En este orden, se están solicitando el reembolso de incapacidades del 30 de mayo de 2016 al 22 de febrero de 2018, el 18 de abril del año 2018 el demandante solicitó el reconocimiento y pago de las incapacidades directamente a Coomeva y, la demanda se presentó el 14 de junio de 2019, pero debe resaltarse que el auto admisorio se notificó por estados el 19 de junio de 2019 (folio 81), el 11 de julio de 2019, la parte actora retiró el oficio para la notificación personal, enviándolo el 12 de julio de 2019 y, sólo se notificó a la accionada sobre la demanda a través de correo electrónico conforme al Decreto 806 de 2020, el pasado 29 de abril de 2021, por lo tanto, restando los meses en que la prescripción se suspendió por el Decreto 564 de 2020, desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 1 de julio del mismo año, se entiende que el auto admisorio de la demanda se notificó luego de transcurrido más del año que prevé la norma antes aludida. Y conforme a la actuación antes relacionada, en dicho término se advierte negligencia de la parte demandante, pues como la notificación no ocurrió dentro del año aludido, ello obedeció a culpa exclusiva de la parte demandante, dado que se tardó en adelantar unos actos procesales de parte, lo que impidió la notificación del auto admisorio dentro del término estipulado por el legislador.

Demandante: FREDY BETANCUR DURANGO

Demandado: COOMEVA EPS S.A

Por lo tanto se concluye, que el demandante quien se afirma titular de los derechos reclamados, asumió durante el trámite del proceso y en procura de la notificación del auto admisorio de la demanda, una actitud pasiva y negligente lo que originó que operara la prescripción, ya que la reclamación y la demanda no interrumpió la prescripción, pues conforme al artículo 94 CGP, cuando se notificó la demanda a la EPS accionada el 29 de abril de 2021, ya había transcurrido más de los 3 años para solicitar las incapacidades causadas hasta febrero de 2018.

Por lo que acertadamente la juez de primera instancia declaró probada la excepción de prescripción de la acción.

Así las cosas, **se confirmará** lo decidido por la A quo.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

F A L L A

Se CONFIRMA la Sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro – Antioquia, el 13 de mayo de 2021 dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por el señor **FREDY BETANCUR DURANGO** en contra de **COOMEVA EPS S.A**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

Sin costas en esta instancia.

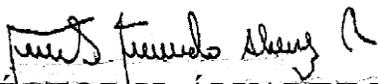
Se notifica lo resuelto en **ESTADOS VIRTUALES** de la página web de la Rama Judicial, conforme art 295 del C.G.P aplicable por remisión analógica al proceso laboral, en concordancia con lo previsto en el Decreto 806 de 2020.

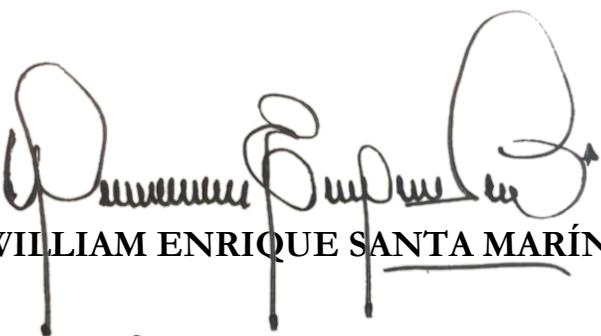
Demandante: FREDY BETANCUR DURANGO

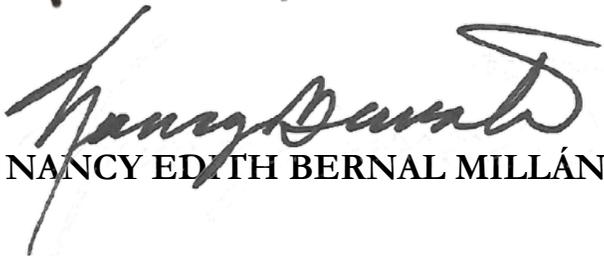
Demandado: COOMEVA EPS S.A

Se ordena devolver el expediente digital al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma,

Los Magistrados,


HÉCTOR H. ÁLVAREZ R.


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN

