

**CONSTANCIA SECRETARIAL:** Se deja en el sentido de que dentro del presente proceso la parte demandante presentó alegatos de conclusión por escrito dentro del término concedido para tal efecto. Por su parte, el representante del Ministerio Público no rindió concepto dentro de dicho término.

Pereira, 4 de octubre de 2022.

**Diego Andrés Morales Gómez**  
**Secretario**

Sin necesidad de firma Artículo 2, inciso 2 Decreto Presidencial 806 de 2020 y artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S  
**Juzgado de origen:** Tercero Laboral del Circuito de Pereira

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**  
**SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, once (11) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Acta No. 186 del 10 de noviembre del 2022

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, adoptado como legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN, como ponente, y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA, y el Magistrado GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **MARÍA DENIS BUITRAGO CASTILLO** en contra de **INDUSTRIAS SALGARI S.A.S.**

**PUNTO A TRATAR**

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

el 24 de noviembre de 2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira.  
Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

### **1. La demanda y la contestación de la demanda**

La citada demandante interpuso demanda laboral en contra de la sociedad INDUSTRIAS SALGARI S.A.S., con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre ellos, que se habría dado entre el 02 de febrero de 1998 y el 06 de enero de 2018, el cual fue terminado de manera unilateral y arbitraria por la empleadora. En ese mismo sentido, pretende que se declare los derechos a las prestaciones que vienen inherentes al contrato de trabajo los cuales comprenden al pago de salarios y prestaciones sociales que legalmente le corresponde, además que se efectúen los aportes al sistema de seguridad social y a todos los derechos que se dejó de percibir desde el momento en que se efectuó el despido ilegal por la parte demandada hasta el día en que se produzca el reintegro al mismo cargo o uno de nivel superior. Por último, suplica que se condene en costas a la sociedad demandada.

Para fundamentar dichas pretensiones manifiesta que laboró para Industrias Salgari S.A.S. como operaria de máquina plana realizando costuras y ensamblando los distintos componentes de las prendas en máquina cumpliendo con las indicaciones de calidad y estándares de tiempo al realizar costura en diferentes máquinas y todas las demás requeridas por la empresa, siendo vinculada por medio de contratos sucesivos en un cargo que se veía obligada a cumplir en jornadas de lunes a sábado de 6:00 A.M a 2:00 P.M. recibiendo órdenes e instrucciones directas por parte de los señores Alex Quintero y Alejandra Acosta.

Expone que entre diciembre y/o enero de cada año durante todo el tiempo que duró la vinculación laboral, cierran la empresa, dando un supuesto periodo de vacaciones, en donde liquidan los contratos de obra o labor determinadas firmándose una nueva contratación y afirma que Industrias Salgari S.A.S pretende dar justificación a dicha práctica mediante la firma de estos contratos de obra o labor determinada, lo cual considera inadmisibles, debido a que las actividades que realizaba formaban parte de las actividades permanentes de la empresa.

Así mismo se argumenta que el motivo por cual se dio el despido está fundamentado por Industrias Salgari S.A.S en la terminación de la obra o labor contratada, pero desde su perspectiva la razón que dio paso al despido fue que la

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

Señora María Denis padeció de túnel carpiano y bursitis del hombro, por lo cual estuvo incapacitada como consecuencia directa de su trabajo.

**INDUSTRIAS SALGARI S.A.S.** se opuso a las pretensiones de la demanda aduciendo que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a ninguna enfermedad de la demandante, sino a la finalización de la obra para la cual había sido contratada, que en este caso era la confección de 354 pantalones grises y 1082 pantalones azules, que, al cumplirse la entrega de lo exigido, se agotó el objeto del contrato. Añadió que la demandante estuvo afiliada a la seguridad social integral durante todo el tiempo que duró la relación laboral, lapso durante el cual la empresa jamás fue notificada de restricción laboral alguna a favor de la señora Buitrago Castillo; que, una vez finalizados los contratos de trabajo suscritos por obra o labor, la empresa realizó el pago cumplido de las prestaciones sociales y la terminación del último contrato se debió al agotamiento del objeto. De acuerdo con ello, concluye que no se puede hablar de un despido injusto y mucho menos tendría cabida un reintegro, pues la sola eventual terminación del contrato de trabajo unilateral no determina esa consecuencia. Bajo los anteriores postulados, propuso como excepciones de fondo las que denominó "*Buena fe*" y "*Prescripción*".

## **2. Sentencia de primera instancia**

La jueza de primer grado declaró que la relación laboral entre las partes estuvo regida por dos contratos de trabajo: el primero suscrito del 1 de febrero del año 2008 al 31 de diciembre de la misma anualidad, el segundo entre el 1 de julio del año 2009 y el 6 de enero del 2018. Asimismo, declaró que la señora Buitrago Castillo "*no ostentaba la condición de estabilidad laboral reforzada debido a sus condiciones de salud*", en razón de lo cual negó la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo que se dio para el día 06 de enero del año 2018, y, a su vez, negó las pretensiones relacionadas con el reintegro de manera principal. Finalmente, declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada y la condenó en costas al 20% de la causadas.

Para llegar a tal determinación, en lo que interesa a la resolución del recurso de apelación, la operadora jurídica empezó por señalar que le quedaba más que claro, "conforme a los hechos", que entre la parte demandante y la parte demandada existió una relación laboral regida por diferentes contratos de trabajo a término indefinido, porque aunque se celebraban como contratos por obra o labor, hubo

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

prórrogas o adiciones que no son propias de esta modalidad contractual, por lo cual el contrato debía entenderse celebrado a término indefinido.

En cuanto a la solicitud de reintegro laboral, fundada en la situación de salud padecida por la actora al momento del despido, señaló que la historia clínica y las declaraciones de las señoras Ester Julia Escobar Agudelo y Mónica González Zapata, eran insuficientes para concluir que dicha condición le impidiera cumplir o le dificultara sustancialmente el desempeño de sus funciones a la actora y menos que esta condición hubiere sido conocida con anterioridad por el empleador, aunado a que la causa que se invocó para el rompimiento de la relación contractual fue el cumplimiento de la obra por la cual había sido contratada y no su condición de salud o alguna situación especial derivada de la patología que padece actualmente, de la cual, por demás, no existe prueba debidamente expedida por autoridad competente, pues no hay ninguna calificación que indique que la promotora del litigio tiene al menos una discapacidad de carácter moderado, es decir, una calificación de PCL igual o superior al 15%.

Cabe advertir que la *a-quo* se limitó a calificar la modalidad del vínculo contractual que ató a las partes, pero omitió resolver la pretensión subsidiaria encaminada al pago de la indemnización por despido injusto.

### **3. Recurso de apelación**

El apoderado demandante se opuso parcialmente a la decisión de primera instancia, al considerar que la trabajadora no posee una calificación de pérdida de capacidad laboral precisamente por el actuar negligente de INDUSTRIAS SALGARI S.A.S., quienes, a pesar de conocer su estado de salud, no realizaron trámite alguno ante la oficina de trabajo y la despidieron, pese a que estaban consignadas sus patologías en el examen de ingreso, como se demostró documentalmente.

Seguidamente, indica que no concuerda con la valoración probatoria de la *a-quo*, pues considera que la situación de salud de la actora consta claramente en el examen de egreso que se le realizó el 09 de enero del 2018, que además contiene el concepto de la evaluación médico-ocupacional, que indica que la trabajadora en egreso cursaba una enfermedad general con síntomas osteomusculares de origen no claro y que debía continuar en estudio por parte de la EPS, que no tenía antecedentes de accidente de trabajo, que tenía como recomendación el control de peso. Añade que, también del infolio radicado por la señora Beatriz Elena García

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

Cardona se evidencia que la trabajadora tenía unos factores de riesgo ocupacional, en donde se habla de postura prolongada y movimientos repetitivos, que también la paciente desde hace 5 años presentaba dolor en la muñeca y el antebrazo derecho, con disminución de fuerza y parestesia en ambas manos y le ordenaron electromiografía, la cual estaba pendiente por realizarse al momento del despido y en la historia clínica ocupacional se consigna el síndrome de túnel carpiano, por lo que considera una mala apreciación del despacho al no considerar dicha patología como de origen laboral y más aún no considerar que esa era una afectación de gran compromiso físico, sumada a la bursitis de hombro y a una lectura elevada de presión sanguínea, que aun no tenía diagnóstico de hipertensión.

Finalmente, pidió que se estudie de manera subsidiaria la condena al pago de la indemnización por despido injusto, la cual no fue resuelta por la *a-quo*.

#### **4. Alegatos de conclusión**

Analizado los escritos de alegatos presentados por la demandada, mismos que obran en el expediente digital y a los cual nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con los problemas jurídico que se expresarán más adelante. Por otra parte, el Ministerio Público no rindió concepto en este asunto.

#### **5. Problema jurídico por resolver**

De acuerdo con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia, los fundamentos de la apelación y los alegatos de conclusión, le corresponde a la Sala resolver en segunda instancia los siguientes interrogantes

- 1) ¿presentaba la demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo algún grado de discapacidad o enfermedad grave que la comprometiera seriamente en el desarrollo de las funciones de su cargo y que fuera conocida por su empleador?
- 2) En caso negativo, ¿existía alguna causal legal para la terminación del contrato de trabajo?

## **6. Consideraciones**

### **6.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud**

Dispone el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que *“(...) en ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”* y agrega que *“no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*.

A propósito de esta norma, ha indicado la Corte Constitucional que esa garantía cobija a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de problema grave en su estado de salud que les impida el desempeño normal de sus funciones; situación que conlleva a que su desvinculación se califique como un acto discriminatorio; procediendo única y exclusivamente el reintegro laboral, pues lo que se trata con ello es precisamente salvaguardar derechos fundamentales y no derechos de índole económico (Sentencia T-447/2013).

Frente al mismo tema conviene precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL-10538-2016, determinó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada, por cuanto solo son sujetos de dicha garantía (o fuero) las personas que acrediten al menos una *“limitación moderada”*, en los términos al Decreto 2463 de 2001 y expuso que el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, como el dictamen pericial de las Juntas de Calificación de Invalidez, son solo algunos de los medios de prueba, no solemnes, para acreditar dicha limitación, empero, habrá casos, según la patología, en los que el juez podrá verificar tal supuesto de hecho con otras pruebas que obren válidamente en el plenario.

Además, a partir de la sentencia SL 2586-2020, del 15 de julio de 2020, la Corte precisó que el dictamen pericial no es prueba solemne de la discapacidad, la cual puede ser acreditada bajo cualquier otro medio probatorio, rigiendo para el efecto el principio de libertad probatoria y de formación del convencimiento

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

y además aclaró que, en todo caso, el requisito o exigencia de la acreditación de una discapacidad al menos moderada, solo es exigible frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento, pues, en lo sucesivo, la protección se debe extender a todos los trabajadores discapacitados o en situación de discapacidad, es decir, aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, entendiéndose por “barreras” cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden ser actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013.

Con todo, vale la pena advertir que la anterior tesis fue modificada por las mayorías de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL711-2021 del 24 de febrero de 2021<sup>1</sup> en la que, según el salvamento de voto de dos de los Magistrados<sup>2</sup>, *“la Sala reafirma su criterio según el cual los únicos beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 son aquellos que acrediten una pérdida de capacidad laboral -PCL- igual o superior al 15%, en los términos del Decreto 2463 de 2001, premisa que se mantiene aún a pesar de la entrada en vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009. Aunque la Sala afirma que los porcentajes o grados de PCL del Decreto 2463 de 2001 son compatibles con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, desde nuestro punto de vista, esa normativa es justamente lo contrario: evidentemente incompatible o denegatoria de los contenidos de la Convención, instrumento que valga recordar integra el elenco de los derechos humanos y, por consiguiente, hace parte del bloque de constitucionalidad, según lo previsto en el artículo 93 Constitución Política. Es decir, implica que sus preceptos tienen la máxima jerarquía en el sistema jurídico y, por tanto, es imperativo interpretar las reglas de inferior jerarquía, conforme a sus contenidos normativos”*.

Lo anterior demuestra que este no ha sido un tema pacífico al interior del órgano de cierre del máximo Tribunal, advirtiendo en todo caso, que las mayorías de esta Sala acogen el salvamento de voto de la sentencia SL711-2021, lo que a su vez implica que la posición de la mayoría se atiene a la interpretación que se dio en la citada sentencia SL 2586-2020 del 15 de julio de 2020, como quiera que la tesis mayoritaria del máximo órgano de cierre se basa en los grados de pérdida de la capacidad laboral, contenidos en el derogado artículo 7 del Decreto 2463 de 2001<sup>3</sup>,

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

y no en el modelo social de discapacidad contenido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que, como lo enseñan las voces disidentes expresadas en el salvamento, son normas superiores a las normas internas de carácter legal.

Aclarado lo anterior, y atendiendo al precedente de la sentencia SL 2586-2020 y los múltiples pronunciamientos que en el mismo sentido ha dictado la Corte Constitucional, dicha discriminación se acredita, se itera, cuando en el caso particular se compruebe: 1) que el demandante pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; 2) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; 3) que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y 4) que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester, tal como lo precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la citada sentencia, en la cual, además, puntualizó que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, *“fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador, (...) lo que significa que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos”*.

Ese mismo sentido, en una sentencia anterior (CSJ SL1360-2018), la misma Corporación definió que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente al despido discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, pues *“claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio, lo que excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador”*.

Para concluir, antes de pasar a la descripción del suceso fáctico, a efectos de verificar si el mismo encuadra dentro de las premisas jurídicas y jurisprudenciales que ameritan la activación del principio de estabilidad laboral reforzada en el caso *sub-judice*, con las consecuencias que de ello se derivan, conviene advertir que en ningún caso el despido puede ser consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar un trato discriminado hacia un empleado, pues de acuerdo con el principio de igualdad material, no puede darse un trato igual a una persona sana o en plenitud de capacidades que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta.

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

## **6.2. Carga probatoria en materia de despido**

Sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y, a este, en el evento en que desee el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión. Así lo ha precisado de antaño la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia esa alta corporación en la sentencia 48351 del 17 de agosto de 2016, M. P. Fernando Castillo Cadena.

## **6.3. Caso concreto**

En cuanto a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al caso objeto de estudio, considera la Sala que acierta la *a-quo* al negarle a la actora la calidad de aforada especial por invalidez, no porque no estuviere calificada con un porcentaje igual o superior al 15% de pérdida de la capacidad laboral al momento de la terminación del contrato de trabajo, sino porque sus condiciones de salud no ameritaban la estabilidad especial en el empleo, ya que la sintomatología descrita en la escueta historia clínica aportada al proceso en 08 folios, no denota un importante menoscabo de su situación de salud o un compromiso fisiológico o psíquico de relevancia clínica y tampoco obra prueba de que tuviere alguna restricción laboral por su situación de salud, ni de que estuviera incapacitada o en tratamiento médico al momento de la terminación del contrato por obra o labor contratada.

Al respecto, lo único que dice la historia clínica es que la actora se presentó al médico el 28 de septiembre de 2017 (Fl. 77, archivo 03) por dolor y limitación para el movimiento de su hombro derecho, producto de una caída desde su altura y fue incapacitada por 4 días, vencidos los cuales se volvió a presentar el 02 de octubre de 2017 y se amplió la incapacidad por 15 días más, que debían vencer el 17 de octubre del mismo año (Fl. 70, ídem), luego de esa fecha no registra más atención médica ni incapacidades.

Pues bien, teniendo en cuenta que la terminación del contrato de trabajo ocurrió casi tres meses después de la última incapacidad y que en el examen de egreso (Fl. 69 ídem) se refiere dolor en el miembro superior derecho asociado a síndrome de túnel carpiano y bursitis de hombro, pero sin origen claro y sin soporte clínico ni tratamiento en curso, se juzga acertada la decisión de primera instancia,

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

dado que no hay elementos de juicio que permitan determinar la gravedad de los diagnósticos referidos en el citado examen de egreso, ni el compromiso o restricción que dichas patologías tenían sobre la actividad laboral desarrollada por la actora.

Finalmente, como lo hace notar la parte apelante, pese a que la *a-quo* estableció los extremos temporales y la **modalidad contractual** que rigió la relación laboral entre las partes, modalidad que, valga anotar, **no fue objeto de apelación por ninguna de las partes**, omitió resolver la pretensión encaminada al pago de la indemnización por despido injusto, en razón de lo cual resulta necesario que, con arreglo al artículo 287 del C.G.P., la Sala proceda a complementar la sentencia del inferior, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes argumentos.

Sea lo primero señalar que no fue objeto de reproche que entre las partes existieron dos contratos de trabajo a término indefinido, el inicial que corrió del 1º de febrero de 2008 al 31 de diciembre de la misma anualidad y el segundo del 1º de julio de 2009 y al 06 de enero del 2018.

Ahora, dado que la parte actora reclamó la existencia un solo vínculo laboral del 02 de febrero de 1998 al 06 de enero de 2018 y, por tanto, el pago de una sola indemnización por despido injusto, habiéndose declarado la existencia de dos contratos en primera instancia, le corresponde a la Sala determinar si hay lugar a ella respecto del último contrato, esto es, el ejecutado del 1º de julio de 2009 al 06 de enero de 2018, puesto que el demandante no refirió un despido anterior a ese hito final.

Pues bien, dado que se acreditó que la empresa demandada le terminó el contrato de trabajo al demandante aduciendo la finalización de la obra o labor contratada y teniendo en cuenta que aquella no logró demostrar que fuese esa la modalidad contractual que regía la relación laboral con el demandante, forzoso resulta condenar al pago de la indemnización por despido injusto, toda vez que la causa esgrimida en la carta de terminación del contrato, no se acompasa a la naturaleza del vínculo que ató a las partes. En otras palabras, la empresa no podía finalizar un contrato a término indefinido, escudándose en la finalización de la obra, puesto que este tipo de contrato solo puede finalizar por justa causa, por renuncia, por acuerdo entre las partes o por muerte del trabajador; en cualquier otra caso se entiende que opera el despido, que al ser sin justa causa, deriva en el indefectible pago de la respectiva indemnización.

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

Por lo anterior, se ordenará el pago de la indemnización por despido injusto a favor de la trabajadora, teniendo en cuenta para ello que la última relación laboral duró 9 años, 6 meses y 6 días y que la actora devengaba como salario una remuneración equivalente al mínimo legal mensual vigente, que para el año 2018 ascendía a la suma de \$781.242, lo cual da lugar al pago de una indemnización por la suma de \$5.216.873 pesos.

No sobra indicar que la mencionada obligación no ha sido afectada de prescripción, como quiera que se hizo exigible desde la fecha de finalización del vínculo, esto es, desde el 06 de enero de 2018 y la demanda se promovió el 08 de septiembre de 2019, es decir, antes del término trienal extintivo de que tratan los artículos 156 del C.P.T. y de la S.S. y 488 del C.S.T.

Dado que el recurso no prosperó en su integridad, sino de manera parcial, no se condenará en costas procesal de segunda instancia.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Primera de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE** el numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia del 24 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por MARIA DENIS BUITRAGO en contra de INDUSTRIAS SALGARI S.A.S., para en su lugar **CONDENAR** a la empresa demandada a pagar a la demandante la suma CINCO MILLONES DOSCIENTOS DIECISEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES PESOS (\$5.216.873) a título de indemnización por despido injusto.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia en todo lo demás.

**TERCERO: SIN COSTAS** en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Radicación No.:** 66001-31-05-003-2019-00346- 01  
**Proceso:** Ordinario Laboral  
**Demandante:** María Denis Buitrago Castillo  
**Demandado:** Industrias Salgari S.A.S

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento  
**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

Con firma electrónica al final del documento  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Con firma electrónica al final del documento  
**GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO**

**Firmado Por:**

**Ana Lucia Caicedo Calderon**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 1 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 4 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**German Dario Goez Vinasco**  
**Magistrado**  
**Sala 003 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

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

Código de verificación: **bf0e11779112382ff19ac0b1ba4d12e07135ec60345961de8f9f3de0eeaa5e98**

Documento generado en 11/11/2022 09:30:32 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**