



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

<u>Asunto.</u>	Apelación sentencia
<u>Proceso.</u>	Ordinario laboral
<u>Radicación Nro. :</u>	66001-31-05-003-2021-00126-01
<u>Demandante:</u>	Elvia Rosa Pulgarín Cano
<u>Demandado:</u>	Seguridad Atlas Ltda.
<u>Juzgado de Origen:</u>	Tercero Laboral del Circuito de Pereira
<u>Tema a Tratar:</u>	Contrato de trabajo, despido indirecto

Pereira, catorce (14) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado en acta de discusión no. 92 del 09-06-2023

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver al recurso de apelación propuesto contra la sentencia ordinaria laboral proferida el **30 de enero de 2023** por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Elvia Rosa Pulgarín Cano** contra **Seguridad Atlas Ltda.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Elvia Rosa Pulgarín Cano pretendió que se declarara la existencia de un contrato de trabajo con Seguridad Atlas Ltda. Desde el 06/09/1995 hasta el 15/03/2021, que finalizó por causas atribuibles al empleador consistente en *“la negativa de acceder al reintegro laboral y la negativa de pago de salarios desde el 6 de octubre del 2020 al 15 de marzo de 2021”* (fl. 9, archivo 04, exp. Digital).

En consecuencia, pretendió el pago de los salarios desde el 06/10/2020 al 15/03/2021 y la indemnización por renuncia justificada del trabajador ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador, así como la sanción moratoria.

Como fundamento para dichas pretensiones relató que *i)* el 06/09/1995 fue contratada por escrito y a término indefinido para desempeñarse como guarda de seguridad; *ii)* el salario fue un mínimo legal mensual vigente; *iii)* desde junio de 2018 fue incapacitada ininterrumpidamente hasta el 16/08/de 2020; *iv)* el 17/08/2020 se presentó a sus labores; *v)* el empleador le sugirió que tomara 9 días de licencia no remunerada para establecer si le pagaban más incapacidades, pero la EPS SOS le indicó que no obtendría más incapacidades pues había disfrutado de 471 días de incapacidad; *vi)* la demandante a través de petición del 03/11/2020 solicitó a su empleador su reintegro, pero el empleador le otorgó vacaciones pues tenía 2 periodos acumulados; *vii)* las vacaciones finalizaron el 06/10/2020 por lo que se presentó para su reintegro, pero fue redirigida a una valoración médica laboral; *viii)* el médico laboral conceptuó que no era apta para reintegrarse al cargo de guarda de seguridad; *ix)* la analista de seguridad Myriam López le dijo que se fuera para la casa mientras se tomaba una decisión; *x)* en enero de 2021 el empleador le comunicó que se quedara en la casa a la espera de alguna pensión porque no había posibilidades de ser reintegrada; *xi)* el 17/03/2021 la demandante manifestó mediante documento a su empleador su renuncia por causa atribuible a este, debido a su negativa de reintegrarla a su cargo u otro diferente y la falta de pago de salarios; *xii)* el empleador contestó que no era apta para el cargo de guarda de seguridad pese a que continuaron pagando su seguridad social hasta febrero de 2021; *xiii)* no se le ha reconocido pensión de vejez o invalidez alguna.

Seguridad Atlas Ltda. Al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones para lo cual argumentó que entre las partes sí existió un contrato de trabajo a término indefinido, pero que el mismo término por causa imputable a la demandante al renunciar voluntariamente al cargo, máxime que para el momento de la “*desvinculación*” la demandante no se encontraba incapacitada ni tenía restricciones médicas y menos en proceso de pérdida de la capacidad laboral.

Explicó que la demandante no tramitó incapacidad médica adicional; por lo que, ante la ausencia de prestación personal del servicio, entonces no pagó salario alguno.

Indicó que como empleador intentó gestionar ante la EPS todas las valoraciones pertinentes por el médico ocupacional, y por ello, ante el resultado de dicha valoración que arrojó como diagnóstico vértigo y depresión, entonces no era apta para el servicio.

Presentó como medios de defensa los que denominó *“inexistencia del fuero de salud o condición de discapacidad”*, *“inexistencia de despido indirecto”*, *“finalización del contrato de trabajo por renuncia libre y voluntaria de la parte demandante”*, *“cobro de lo no debido”* y *“prescripción”*.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes en contienda a término indefinido desde el 06/09/1995 hasta el 15/03/2021, día en que finalizó justificadamente por la trabajadora y en consecuencia, condenó a la demandada al pago de los salarios causados desde el 06/10/2020 hasta el 15/03/2021, la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria a partir del del 16/03/2021 a razón de \$30.284 hasta el pago efectivo de las obligaciones.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que la demandante tuvo un accidente de origen común que afectó su salud y por ello, obtuvo una serie de incapacidades médicas que daban cuenta de su falta de capacidad para continuar desempeñando sus funciones, máxime que obra un dictamen de PCL realizado por la EPS el 04/05/2020 que conceptuó un 39.20% de pérdida laboral de origen común; de ahí que al finalizar las incapacidades el empleador debía reincorporar a la demandante en un puesto de trabajo acorde a las nuevas capacidades disminuidas, mermadas o menguadas que tiene el trabajador, e incluso la normativa (Ley 776 de 2002) dispone que de no existir cargo, debe crear alguno en el que el trabajador pueda desempeñarse.

Así, concluyó que a partir del año 2020 cuando finalizaron todas las incapacidades de la demandante y de conformidad con la calificación de su PCL, debía ser reincorporada y reubicada en un cargo diferente al de guarda de seguridad, máxime que el concepto de aptitud laboral realizada por el mismo empleador no conceptuó que la demandante estuviera completamente excluida del mercado laboral, de ahí que la demandada debió capacitar a la demandante para que se desempeñara en

otro cargo hasta que se restableciera su fuerza laboral, o se obtuviera un dictamen de PCL del 50%.

En consecuencia, señaló que la demandante sí acreditó las causales señaladas en la carta de terminación por ella presentada a su empleador, esto es, el incumplimiento de las obligaciones del empleador, como era la reincorporación y reubicación laboral, el pago de los salarios en el periodo en que no se le permitió desempeñar actividad alguna. Además, señaló que, si la demandada consideraba que la demandante no podía desempeñar ninguna labor, debía enviarla a su residencia y continuar pagándole el salario, todo ello porque la demandante sí se presentó a laborar. En consecuencia, condenó a la demandada al pago de la indemnización por despido injustificado.

Para finalizar señaló que en tanto la demandada omitió el pago de los salarios entre el 06/10/2020 y el 15/03/2021, entonces también se hacía procedente la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. equivalente a un día de salario por cada día de retardo, pues Elvia Rosa Pulgarín devengaba un SMLMV, todo ello porque el empleador siempre evadió la responsabilidad de cumplir con el pago de los citados salarios, pues adujo que no los pagaba ante la ausencia de prestación de servicio alguno, pues no había donde reubicar a la demandante.

3. De los recursos de apelación

Inconforme con la decisión **la demandada** elevó recurso de alzada para lo cual reprochó que no incumplió obligación alguna que diera lugar al despido indirecto, pues conforme al concepto médico laboral emitido por la IPS Salud Total, la demandante no era apta para reintegrarse a sus funciones de guarda de seguridad, pues padecía vértigo y depresión.

Diagnóstico de obligatorio cumplimiento para la empresa, y por ello fue que la demandada le ofreció a la demandante que tomara el periodo vacacional, licencia no remunerada. Así, insistió en que no era posible reintegrar a la demandante y por ello, no incumplió obligación patronal alguna.

Recriminó que, por las condiciones médicas de la demandante, no podía ser reubicada, máxime que para el momento en que Elvia Rosa Pulgarín presentó la renuncia además de que fue libre y voluntaria, no tenía fuero de salud alguno.

De otro lado, reprochó la sanción moratoria, porque la demandada de buena fe apoyó a su trabajadora para que fuera calificada, y si bien no hubo pago de salarios, ello devino de que no hubo prestación de servicio alguno por parte de la demandante, porque no podía ejecutar labor alguna y por ello, de buena fe continuó pagando los aportes a la seguridad social, le otorgó la vacaciones y le propuso una licencia no remunerada.

4. Alegatos de conclusión

Únicamente fueron presentados por la demandada que coinciden con temas que serán abordados en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Resulta pacífico en esta instancia la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, así como su hito inicial; por lo que, la sala se contrae a analizar únicamente los puntos de la apelación que se condensan de la siguiente manera:

1. ¿Se cumplieron los requisitos para hacer procedente la indemnización por despido indirecto?
2. ¿El empleador incumplió con sus obligaciones legales al no reintegrar a la demandante a laborar cuando finalizaron las incapacidades médicas?
3. ¿El empleador acreditó una razón seria y atendible para sustraerse del pago de los salarios entre el año 2020 y 2021?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1 Del despido indirecto y la indemnización del artículo 64 del CST

2.1.1 Fundamento jurídico

El máximo Órgano de cierre en materia laboral ha establecido¹ que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa.

En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales distintas, de ahí que el único momento válido para alegar dichos motivos es “*en el momento de la extinción*” y no con posterioridad (pár. del artículo 62 del CST).

Asimismo, que el despido indirecto o auto despido producto de la renuncia del trabajador, se configura:

“(...) cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador; pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados”².

Y en la misma línea señaló “*(...) téngase en cuenta que la carta de renuncia lo que acredita son los motivos que tuvo quien decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, para el caso la demandante, pero en manera alguna tiene la entidad suficiente para probar su efectiva ocurrencia y menos que sean configurativos de la justa causa, por lo que a la actora le correspondía demostrar por otros medios de convicción que tales hechos sucedieron por causa imputable al empleador, es decir su justificación, labor que no cumplió”³.*

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11-10-2017. Radicado 5543. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

² *Ibídem.*

³ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 22-11-2017. Radicado 54138. M.P. Ernesto Forero Vargas.

En cuanto a las obligaciones del empleador y las incapacidades laborales de origen común, los dos (2) primeros días deben ser pagada por el empleador (art. 1° del Decreto 2943 de 2013), del tercer (3) día y hasta el día ciento ochenta (180) por la EPS (art. 206 de la Ley 100 de 1993). Durante este lapso, la EPS deberá examinar al paciente y antes de que se cumpla los 120 días, deberá emitir un concepto de rehabilitación y remitirlo a la AFP antes de los 150 días de incapacidad, conforme el artículo 142 del Decreto 019 de 2012.

En el caso de que exista concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS, la administradora de fondo de pensiones podrá postergar el trámite de calificación de invalidez hasta por un término máximo de 360 días, adicionales a los primeros 180 días de incapacidad temporal reconocida por la EPS, evento en el cual, *“(…) con cargo al seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o de la entidad de previsión social correspondiente que lo hubiere expedido, la Administradora de Fondos de Pensiones otorgará un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador”*

Pero, cuando el concepto sea desfavorable, le corresponde a la AFP realizar el trámite de la calificación de invalidez del paciente y cancelar a partir del día 181 las incapacidades médicas otorgadas a su favor.

Asimismo, si la EPS no emite el concepto de rehabilitación antes de los 150 días, le corresponderá asumir el pago de las incapacidades con sus propios recursos hasta que se emita tal documento (art. 142 del Decreto 019 de 2012).

En cuanto al pago de las incapacidades superiores a los 540 días, el artículo 67 de la Ley 1753 de 2015, el artículo 2.2.3.3.1. del Decreto 1333 de 2018 que a su vez sustituyó el Título III de la parte II del Libro II del Decreto 780 de 2016, determinan que tales subsidios le corresponderá asumirlos la EPS, cuando: i) exista concepto favorable de rehabilitación; ii) el paciente no haya tenido recuperación durante el curso de la enfermedad y/o; iii) aparezcan enfermedades concomitantes que puedan prologar el tiempo de recuperación de la persona.

Finalmente, al cabo de la finalización de las incapacidades médicas temporales de origen común la jurisprudencia de la Corte Constitucional en decisión T-140/2016 y

T-920/2009 ha enseñado que cuando un afiliado no se recupera lo que se debe hacer es la calificación de PCL, que puede derivar en dos situaciones:

- i) Si la PCL es superior al 50% donde el afiliado puede optar por la pensión de invalidez.
- ii) Si la PCL es inferior al 50% el trabajador deberá, en principio, reincorporarse a su trabajo *“en el cargo que venía desempeñando o en otra actividad acorde con su situación de discapacidad siempre y cuando los conceptos médicos determinen que se encuentra apto para ello”*.

Al punto se advierte que igual consecuencia jurídica aparece para las incapacidades de orden laboral, pues allí, conforme al artículo 4 de la Ley 776/2002 – aún vigente – establece que, al terminar el periodo de incapacidad temporal, el empleador está obligado a ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba, si este recuperó su capacidad de trabajo, o a reubicarlo en otro cargo para el que esté capacitado.

Reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo u otro cargo que pueda realizar que ante su incumplimiento por parte del empleador implica el acaecimiento del numeral 6º del artículo 62 del C.S.T., esto es, la terminación del contrato con justa causa por parte del trabajador cuando ocurra un *“incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales”*.

2.2.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente se advierte que el 15/03/2021 la demandante envió a la demandada *“renuncia por causas atribuibles al empleador”* (fl. 42, archivo 05, exp. Digital) en la que anunció que desde junio de 2018 hasta el 16/08/2020 había disfrutado de incapacidades médicas y al finalizar la última se presentó a su empleador para reintegrarse laboralmente, pero obtuvo una licencia no remunerada de 9 días con el fin de obtener nuevas incapacidades, pero ante tal imposibilidad la demandante retornó al empleador para que la reintegrara, pero su empleador le concedió 2 periodos vacacionales hasta el 06/10/2020, por lo que ese mismo día volvió a presentarse a la empresa para ser reintegrada, pero fue valorada por el médico laboral que conceptuó que *“no era apta para laborar”*, por lo que el

empleador la envió a su casa a espera de alguna decisión. En enero de 2021 se le otorgó un subsidio por calamidad doméstica, pero no fue reintegrada a sus labores.

Así, conforme a la jurisprudencia y normativa atrás enunciada, una vez finalizadas las incapacidades médicas temporales que disfrutaba el trabajador, es obligación del empleador reincorporarlo a su puesto de trabajo u a alguno otro de acuerdo con su situación de discapacidad, siempre que su PCL sea inferior al 50% y los conceptos médicos determinen que se encuentra apto para ello.

Entonces, revisado el expediente obran las incapacidades de origen común otorgadas a la demandante desde el 20/02/2020 (fls. 19, archivo 05, exp. Digital) y la última de ellas se emitió hasta el 17/08/2020 por el diagnóstico de “*trastorno afectivo bipolar, no especificado*” (fl. 30, archivo 05, exp. Digital).

Durante el disfrute de dichas incapacidades el 22/11/2019 la EPS SOS informó al empleador que la demandante había presentado 471 días de incapacidad temporal y que el estado de Elvia Rosa Pulgarín había cambiado a incapacidad permanente parcial por lo que lo procedente era reincorporar a la demandante; por lo que, era responsabilidad del empleador la realización del examen médico ocupacional para identificar las condiciones de salud de la demandante (fl. 40, ibidem).

La demandante fue calificada por la EPS SOS el 04/05/2020 que determinó un 39.20% de PCL estructurada el 20/12/2019 por los diagnósticos “*otros trastornos afectivos bipolares*”, “*otros trastornos de la función vestibular*”, “*hipoacisia neurosensorial unilateral con audición irrestricta contralateral*” de origen común (fl. 571, ibidem).

Luego, milita documento enviado el 26/08/2020 y notificado el día siguiente por parte de la EPS SOS a Seguridad Atlas Ltda. En el que le informó que frente al caso de la demandante ya había disfrutado de 686 días de incapacidad por lo que no procedía ningún otro pago por este concepto y que en tanto había sido calificada con una PCL del 39.20% entonces se encontraban ante una incapacidad permanente y por ello, procedía la “*reincorporación laboral*”; por lo que, era obligación del empleador realizar el examen médico ocupacional para identificar las condiciones de salud de la demandante que puedan interferir en sus labores (fl. 570, ibidem).

Además, aparece respuesta emitida el 18/05/2021 por la EPS SOS a la demandada en la que informó que al contestar el derecho de petición elevado el 23/03/2021 se indicó que la demandante fue calificada el 04/05/2020 con una PCL del 39.20% por lo que procedía la reincorporación (fl. 573, archivo 13, exp. Digital), y que incluso el 26/08/2020 se hizo la carta respectiva de reintegro de la demandante que se notificó a la demandada el 27/08/2020 al correo seguridadatlas@turecobro.com, pues la demandante había disfrutado de 686 días de incapacidad (fl. 573, ibidem).

Finalmente, obra la respuesta del 18/03/2021 por parte del empleador a la carta de terminación presentada por la demandante en el que Seguridad Atlas Ltda. indicó que finalizado el periodo vacacional – 06/10/2020 – fue remitida a valoración médica para determinar su aptitud para reintegrarse a sus labores, que al tener resultado negativo, implicó que *“su reintegro a la compañía no sería posible con ocasión de su situación de salud y como es de su conocimiento y reiteramos, tampoco se contaba con orden de incapacidad por parte de la EPS por lo que tampoco podría devengar el respectivo auxilio por incapacidad”* (fl. 49, archivo 05, exp. Digital).

En efecto, se aportó el documento emitido el 06/10/2020 por la IPS Salud Total mediante el cual se realizó un control post incapacidad que concluyó que la demandante no era apta para desempeñar el cargo de guarda de seguridad (fl. 41, ibidem).

Basta el análisis en conjunto de la prueba documental para advertir que la demandante fue calificada el 04/05/2020 con una PCL del 39.20% y que disfrutó de la última incapacidad médica el 17/08/2020; además, que la EPS SOS notificó a la empleadora el 27/08/2020 del reintegro de la demandante, previa valoración médica ocupacional y si bien el concepto médico emitido el 06/10/2020 determinó que la demandante no era apta para el cargo de guarda de seguridad, lo cierto es que conforme la jurisprudencia y normativa examinada, debía el empleador cumplir con la obligación de reincorporar a la demandante a algún otro cargo dentro de su planta de personal compatible con la capacidad laboral restante de la demandante que alcanzaba un total de 60.8%, si en cuenta se tiene que sus diagnósticos consistían en *“otros trastornos afectivos bipolares”*, *“otros trastornos de la función vestibular”*, *“hipoacusia neurosensorial unilateral con audición irrestricta contralateral”* de origen común (fl. 571, ibidem).

Así, se advierte que ninguna actividad realizó el empleador en búsqueda de la reincorporación a algún otro puesto de trabajo, pues incluso la representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte aceptó que no recibieron asesoría ni de la EPS o ARL con la finalidad de saber si podía ser reubicada en algún otro cargo, y conforme a la documental se limitó a asentir el 18/03/2021 en la carta a través de la cual contestó a la demandante sobre su renuncia por causa atribuible a este que no iba a ser reintegrada “*con ocasión de su situación de salud*” (fl. 49, archivo 05, exp. Digital), de ahí que, para la finalización del vínculo laboral, la demandante sí contaba con una protección foral, contrario a lo recriminado por la demandada en su recurso de apelación.

Al punto es preciso acotar que al tenor de la sentencia SL-1360/2018 es legal y justa la conclusión de un pacto laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de discapacidad, pero aquello solo es posible cuando medie una **causa objetiva** para terminar el contrato; pero en el evento de ahora tal como recién se enunció el empleador informó a su trabajadora que el motivo por el cual no sería reintegrada era precisamente por su salud.

Última situación frente a la que, si bien nadie está obligado a lo imposible, y por ello, no es dable obligar a un empleador a tener a un trabajador que no puede prestar sus servicios personales de forma indefinida, lo cierto es que conforme a la sentencia C-531/2000 cuando la finalización del contrato de trabajo se soporta en la limitación padecida por el trabajador es necesario contar con el permiso ante el inspector laboral “*para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador*”⁴ o correlativamente, la discapacidad de ninguna manera incidía en el adecuado desempeño del subordinado para la labor que fue contratado o alguna otra, pues el “*Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador*” (ibídem).

Solicitud ante el Ministerio del Trabajo que no obra en el expediente, de ahí que la demandante acreditó que su empleador incumplió una obligación legal que pesaba sobre este como era la reincorporación laboral a algún otro puesto de trabajo compatible con su PCL, y en consecuencia probado se encuentra el despido

⁴ CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

indirecto, que hace procedente el pago de la respectiva indemnización; de ahí que fracasa el recurso de apelación propuesto por la demandada pues ninguna indebida valoración probatoria realizado la a quo, en la medida que incluso solamente con la prueba documental era notorio el incumplimiento de la obligación legal del empleador de reincorporar a la demandante a su trabajo.

En cuanto a la prueba testimonial, ninguna conclusión diferente se desprende de ella frente a lo emanado de la prueba documental, pues se tomó la declaración de Samuel Antonio Aguirre, Carlos Fernando Londoño, Myriam López Cardona, Jenny Patricia Montes, compañeros de trabajo de la demandante, que dieron cuenta de que la demandante no prestaba sus servicios personales como guarda de seguridad porque sus condición médica se lo impedía, no había sido despedida por el empleador y tampoco recibía salario alguno.

2.2. De la sanción moratoria

2.2.1. Fundamento normativo

El artículo 65 del C.S.T. prescribe que el empleador será condenado al pago de un día de salario por cada día de retardo cuando al finalizar el vínculo laboral no pague a su trabajador los salarios y prestaciones sociales, requisito objetivo que debe cumplirse en conjunto con uno subjetivo, consistente en que dicha sanción solo procede en la medida que el empleador no acredite razones serias y atendibles que justifiquen el por qué omitió el pago completo de los salarios y prestaciones o dejó de consignar las cesantías.

2.2.2. Fundamento fáctico

Rememórese que la *a quo* condenó a la demandada al pago de los salarios causados entre el 06/10/2020 (fecha de emisión del concepto médico ocupacional) hasta el 15/03/2021 (fecha de presentación de la carta de despido indirecto), pues el empleador ningún pago hizo por este concepto durante dicho interregno, tal como lo aceptó tanto al contestar la demanda, pues adujo que ninguna prestación del servicio había dado Elvia Rosa Pulgarín en su favor, como al elevar el recurso de apelación frente a la sanción moratoria.

Así, la demandada recriminó que sí tenía razones serias y atendibles para no pagar el salario, pues señaló que la demandante no le prestó servicio personal alguno, y que durante dicho interregno apoyó a la demandante para que fuera calificada su PCL, continuó pagando la seguridad social, otorgó las vacaciones y le propuso una licencia no remunerada.

Argumentos que para la Sala caen al vacío en la medida que tal como se describió en el acápite anterior, una vez finalizaron las incapacidades médicas la demandante se presentó a la empresa para ser reincorporada a lo que el demandado se negó, pese a que la misma había sido notificada desde hacía 2 meses antes (26/08/2020) por parte de la EPS SOS que debía reincorporar a la demandante, pues su PCL no era del 50%, de ahí que el empleador no podía exonerarse de sus obligaciones patronales aseverando más de 7 meses después que no reincorporaría a la demandante a algún otro puesto de trabajo, y dejando en indeterminación a Elvia Rosa Pulgarín durante dicho interregno, esto es, cesante de salario alguno, pues con ello trasgredió gravemente la dignidad humana de la interesada, máxime que tal como se expuso en líneas anteriores, debía Seguridad Atlas Ltda. dar cumplimiento a sus obligaciones patronales, entre las que se encontraba, de considerar que no había otro puesto de trabajo que la demandante pudiera desempeñar debido a su condición de salud, solicitar el permiso para despedirla ante el Ministerio del Trabajo, y no solamente someter a la demandante a una larga espera de varios meses sin salario alguno y sin finiquitar el vínculo laboral y con ello, generó una falsa expectativa en Elvia Rosa Pulgarín de obtener solución a su desafuero laboral, que solo finalizó cuando la misma demandante decidió terminar el contrato de trabajo que la ataba con Seguridad Atlas Ltda., alegando el despido indirecto, ya acreditado.

En consecuencia, ninguna razón sería y atendible se desprende del actuar de la demandada, pues solicitar la calificación de la PCL era una obligación propia de su condición de empleador, así como el otorgamiento de vacaciones, y pago de la seguridad social de la demandante; de ahí que también fracasa el recurso de apelación propuesto por el empleador en este punto.

CONCLUSIÓN

En armonía con lo expuesto se confirmará la sentencia de primer grado. Costas en esta instancia a cargo de la demandada y a favor de la demandante ante el fracaso del recurso de apelación del primero al tenor del numeral 1º del art. 365 del C.G.P.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el **30 de enero de 2023** por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Elvia Rosa Pulgarín Cano** contra **Seguridad Atlas Ltda.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la demandada y a favor de la demandante, por lo expuesto.

Notificación surtida en estados.

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 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: **0da5fac7fc8aaf97322ff45b975636512bc241ce81c4e7e82678dce1c4e3d539**

Documento generado en 14/06/2023 08:25:20 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>