



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

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.	66045-31-89-001-2021-00130-01
Demandante.	Germán de Jesús Echeverri
Demandado.	Dos Puertas S.A.
Juzgado de Origen.	Promiscuo del Circuito de Apía, Risaralda
Tema a Tratar.	Estabilidad laboral reforzada

Pereira, Risaralda, once (11) de octubre de dos mil veintitrés (2023)
Acta número 158 de 06-10-2023

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 el recurso de apelación propuesto por el demandante contra la sentencia proferida el 16 de mayo de 2023 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Apía, Risaralda, dentro del proceso promovido por **Germán de Jesús Echeverri** contra **Dos Puertas S.A.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Pablo Nelson Ossa Hernández pretende que se declare la existencia de una relación laboral desde el 01/06/2019 hasta el 24/06/2021, día en que fue despedido mediando una estabilidad laboral reforzada, sin autorización del Ministerio del Trabajo y, en consecuencia, pretende sea reintegrado conforme a sus capacidades

físicas. Además, pretendió el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar, indemnización por no consignación de cesantías y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Subsidiariamente pretendió la declaratoria de terminación del contrato de forma injusta y en consecuencia que se pague la respectiva indemnización, así como el pago de prestaciones sociales e indemnización por no consignación de cesantías y moratoria del art. 65 del C.S.T.

Como fundamento de dichas pretensiones argumentó que i) suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con Dos Puertas S.A. el 01/06/2019 que finalizó el 24/06/2021; ii) se desempeñó como agricultor devengando 1 SMLMV;

iii) El 13/01/2020 sufrió un accidente laboral al caerse de su propia altura mientras cargaba un bulto de arena; accidente que no se reportó a la ARL; iv) el 04/02/2020 asistió al médico que le otorgó 5 días de incapacidad; v) el 06/07/2020 mientras guadaña se cayó de una altura de 4 metros que implicó una incapacidad de 5 días y posteriormente se le otorgaron 30 días de incapacidad; vi) el médico tratante le dio recomendaciones laborales como no alzar pesos ni permanecer en la misma posición; vii) se calificó un 0% de PCL, que se encuentra en apelación ante la JNCI; viii) el trabajador volvió a laborar pero no podía realizar ninguna actividad pesada; ix) un día después de terminada una incapacidad de 13 días, el 24/06/2021 fue despedido sin justa causa; x) el 19/11/2021 se realizó cirugía de escisión de disco *“invertebral en segmento lumbar vía anterior o lateral abierta”* (fl. 6, archivo 02, exp. Digital).

Dos Puertas S.A. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que el demandante sí prestó servicios a su favor, pero desde el 23/10/2019 y que el único accidente ocurrido fue el reportado el 06/07/2020 cuando guadañaba, el que no le reportó PCL alguna. Explicó que el demandante tiene unas lumbalgias de hace más de 10 años de orden congénito y degenerativo y no producto del accidente de trabajo.

Indicó que las recomendaciones médicas estaban encaminadas a evitar el desplazamiento con pesos mayores a 5 kg, posturas forzadas por más de 15 minutos y realizar pausas activas cada 2 horas.

De otro lado, adujo que la incapacidad que aduce el demandante por 13 días solo fue de 3 días que iniciaba el 21 de junio al 23 de junio, máxime que la misma era por una otitis.

Finalmente explicó que las patologías que sufre de orden congénito y degenerativo no le impedían realizar las funciones para las que fue contratado, y para el día de la terminación no se encontraba incapacitado, y ningún conocimiento tenía el empleador de que se hubiera programado una cirugía.

Presentó como medios de defensa los que denominó “inexistencia de la obligación demandada por inexistencia de causa jurídica”, “prescripción”, “la compensación”, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Apía, Risaralda negó la declaratoria del despido ineficaz por no acreditarse la condición de estabilidad laboral reforzada y por ello, negó las pretensiones principales y seguidamente declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación demandada por pago e improcedencia de indemnizaciones.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que no había discusión frente a la existencia del contrato de trabajo y que el vínculo laboral finalizó con fundamento en el artículo 64 del C.S.T. esto es, de forma unilateral e injusta.

Frente a la estabilidad laboral reforzada que pretende el demandante adujo que la mera presencia de una patología médica no implicaba la protección inmediata del trabajador, y por ello la calificación de su PCL era vital. De ahí que, conforme a las pruebas aportadas el demandante fue calificado con un 0% de PCL de ahí que en principio no tenía afectación alguna.

Luego, señaló que frente al accidente ocurrido el 13/01/2020 mientras bajaba unas estopas, la demandada no tuvo conocimiento, y frente al accidente ocurrido el 06/07/2020, conforme al seguimiento de la ARL se determinó que la contusión de cadera no era laboral, sino congénito y degenerativo y por ello, no se podía concluir que las patologías sufridas por el demandante limitaran sus labores, más aún cuando en las historias clínicas nada se dice sobre limitación alguna pues solo se

refieren al manejo de dolencias. Explicó que aunque el 12/08/2020 la ARL dio recomendaciones solo fueron por 15 días, sin que se hubiera ordenado su continuación.

Argumentó que el demandante durante la vinculación laboral estuvo incapacitado en 5 oportunidades, a partir de estas no se evidencia el estado grave de su salud que limitaran sus labores, sin que de la prueba testimonial pudiera concluirse lo contrario.

En cuanto a las pretensiones subsidiarias señaló que ninguna controversia existe frente al extremo final que data del 24/06/2021, en cuanto al inicial había disparidad que solucionó indicando el hito inicial para el 23/10/2019, fecha de afiliación al sistema de seguridad social.

Frente a la indemnización por despido sin justa causa indicó que sí existió pues de la misma carta de terminación se desprendía tal finalización injusta, y realizó la liquidación de prestaciones sociales a las que había lugar, pero al resolver las excepciones de fondo argumentó que la demandada acreditó que durante la relación laboral pagó las primas, consignó las cesantías y que el 23/10/2021 hizo una transferencia bancaria al demandante por \$4'727.805 que son superiores a lo que debía pagársele por concepto de prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido injusto.

Finalmente concluyó que no había lugar a las indemnizaciones moratorias porque el empleador consignó en tiempo las cesantías y pago las primas en tiempo, y a la terminación del contrato deben pagarse prestaciones sociales, pero en este caso el empleador tuvo una conducta diligente como se desprendía de su conducta procesal.

3. Del recurso de apelación

Inconforme con la decisión la parte demandante elevó recurso de alzada para lo cual reprochó que existe una libertad probatoria para acreditar la debilidad manifiesta, y por ello, no debe circunscribirse únicamente al 15% de PCL y en el evento de ahora si existió la citada debilidad, con ocasión al primer accidente laboral de trabajo que no se reportó, momento a partir del cual su estado de salud se deterioró y luego al sufrir un segundo accidente se exageraron los dolores y por ello

no podía desarrollar sus labores. Disminución que conocía la demandada pues hasta la terminación del vínculo laboral trabajó con restricciones laborales pues no hacía trabajos pesados y aunque para el día del despido no estaba incapacitado sí venía de una incapacidad de 3 días.

De otro lado, argumentó que la estabilidad laboral no se desprende de que la patología sea de origen laboral, pues bien puede tener un origen común y en tanto el demandante no sabe leer ni escribir no podía comunicar por escrito a su empleador de la cirugía que tenía pendiente desde abril de 2021 que daba cuenta de que los dolores del demandante eran de gravedad e incluso en la actualidad sigue en proceso médico y por ello tampoco hay concepto de rehabilitación pues las terapias no han terminado.

En cuanto a las pretensiones subsidiarias reprochó la ausencia de condena a la indemnización del artículo 65 del C.S.T. pues ninguna buena fe podía existir en el empleador por su conducta procesal, sino que la buena fe debía analizarse al momento de la terminación del contrato en el que no se le hizo pago alguno al demandante y cuando este le reclamó a través de derecho, el empleador se negó a contestarle argumentando que era una persona privada, además, la terminación no se ajustó a ninguna causa justa.

4. Alegatos

Únicamente la parte demandada allegó alegatos de conclusión que coinciden con los temas que se abordarán en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Ninguna discusión existe sobre la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y que el mismo terminó sin justa causa, pues así fue alegado por el demandante, aceptado por la demandada al contestar el libelo genitor y declarado en primer grado sin reproche en este aspecto por los interesados.

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

- (i) ¿El demandante fue despedido mediando una situación de estabilidad laboral reforzada?
- (ii) En caso de respuesta negativa ¿había lugar a condenar al empleador a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. ante la ausencia de pago de prestaciones sociales al terminar el vínculo laboral?

2. Soluciones a los interrogantes planteados

2.1. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

2.1.1. Fundamento normativo

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial (C-458 de 2015).

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, relativo a la integración laboral, señala que una persona **en situación de discapacidad** no puede ser **despedida por razón de la misma**, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Ahora bien, en cuanto **al concepto actual de discapacidad** para establecer qué trabajador es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada la jurisprudencia actual de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que (SL711/2021) serán beneficiarios aquellas personas que padezcan una PCL del 15% o más, y en el evento en que no exista la calificación o se desconozcan los grados de PCL, los jueces deben recurrir al restante material probatorio para establecer si el trabajador tiene **un estado de salud grave o una lesión severa** que sea **evidente, notoria y perceptible**, todo ello porque la situación de discapacidad que protege la ley corresponde a una deficiencia que limite al trabajador para desarrollar una actividad, por lo que la notoriedad de tal limitación puede acreditarse con incapacidades regulares, tratamientos médicos especializados, restricciones laborales, concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otro que dé cuenta del **estado grave de**

salud del trabajador o la severidad de su lesión que lo limita en su trabajo, esto es, de conformidad con la SL572/2021.

No obstante, la Corte Constitucional en el comunicado de prensa no. 32 de 5 y 6 de octubre de 2022 dio cuenta de la decisión aún no publicada SU-348/2022 mediante la cual expuso que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión del 14/09/2020 no casó una decisión del Tribunal porque el demandante no había acercado prueba conducente para evidenciar que se encontraba en un estado de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, esto es, en contravía con el precedente constitucional que **únicamente exige demostrar que el trabajador tiene una disminución suficiente en su salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar su trabajo**, y solicitó a los juzgadores abstenerse de exigir la acreditación de una discapacidad moderada, severa o profunda.

Ahora bien, superado está que conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el trabajador solo debe acreditar que padece de un estado de salud grave evidente, notorio y perceptible, en los términos de la Corte Suprema de Justicia – o una disminución suficiente en la salud que le impida desempeñar el trabajo, en los términos de la Corte Constitucional es preciso acotar que a más de lo anterior se debe acreditar “**(ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social**”¹.

Por su parte, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL1360-2018) clarificó la adecuada interpretación del artículo 26 de la Ley 361/1997 para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización.

Así, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia² resaltó que está permitida la conclusión del pacto con un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, siempre y cuando se acredite una **causa objetiva** para terminar el contrato, presencia que descarta de contera la exigencia de solicitar un permiso para despedir al trabajador o terminar su contrato ante el inspector del trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio³.

Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del vínculo se genera en la limitación padecida por el trabajador, pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador, en cuyo caso se requerirá *“la autorización del Ministerio del Trabajo 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, 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).

2.1.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente se advierte que el 24/06/2021 la demandada envió al demandante carta de terminación del contrato de trabajo *“sin justa causa”* (fl. 132, archivo 02, exp. Digital) en la que indicaron le pagarían la respectiva indemnización.

Luego, milita el dictamen de PCL emitido por la JRCIR del 10/06/2021, es decir, antes de que terminara el vínculo laboral en el que se indicó que el demandante tenía un 0% de PCL, pero en su análisis médico se advierte que el demandante refirió haber sufrido dos accidentes laborales con un intervalo de 6 meses de los que desprende dolencias.

Así, en dicho dictamen aparece una atención por medicina general el 12/08/2020 que da cuenta de una contusión de cadera por caída que implicó una incapacidad de 3 días. Después en atención del 09/09/2020 el médico le indicó que los padecimientos que tenían son crónicos y no derivados de un accidente de trabajo. Los **que consisten en esclerosis e inclinación de la columna lumbar hacia la derecha.**

Después aparece atención el 20/11/2020 por fisioterapia debido a que en junio de ese año se rodó guadañando en el que se reportó dolor lumbar, pero con marcha

independiente y el diagnóstico fue contusión de cadera, calambre y espasmos (fl. 124, archivo 02, exp. Digital).

Finalmente en la valoración interdisciplinaria se concluyó que el demandante tenía una contusión de la cadera producto del accidente laboral y que las restantes patologías también le causan dolor pero son derivadas de otro evento y debe manejarse por EPS. Luego, al analizar el rol laboral concluyó que no tenía ningún tipo de restricción en esta, ni en su autosuficiencia económica y restricción alguna en función a la edad cronológica. Análisis en el que únicamente se tuvo en cuenta las patologías derivadas de los accidentes de trabajo, como la contusión de cadera, pero no se valoró o hizo alusión alguna a las patologías de esclerosis y desviación de columna (fl. 125, ibidem).

Luego, milita la historia clínica del demandante en la que se observa que para el 04/02/2020 fue atendido por la EPS y se registró como antecedente un lumbago por escoliosis y frente a la situación de dicho día se adujo que había sido por una caída de su propia altura; por lo que, se le recetó analgésico y relajante muscular (fl. 24, ibidem); y le dieron incapacidad de 5 días (fl. 126, ibidem).

Después aparece otra atención médica del 06/07/2020 en la que el demandante indicó que se había “*rodado guadañando*” y se le receta medicamentos para el dolor y una incapacidad por 5 días.

El 12/08/2020 la ARL realiza una atención por medicina del trabajo que concluyó con recomendaciones laborales por 15 días consistentes en:

“Evitar desplazamientos con pesos mayores a 5 kg con ambas manos.

Evitar posturas forzadas y prolongadas por más de 15 minutos continuos como cuclillas.

Evitar desplazamientos prolongados y con pesos por más de 15 minutos continuos.

Realizar pausas activas cada 2 horas por 15 minutos” (fl. 82, ibidem).

Además, el 30/09/2020 se advierte conducta por Fisioterapia en el que se indica que el demandante terminó el ciclo de 10 sesiones para el manejo del dolor por un lumbago no especificado.

Luego, el 30/11/2020 se diagnosticó trastorno del disco lumbar y otros con radiculopatía (fl.57, ibidem) y el 19/01/2021 la clínica de fracturas determinó que tenía una “*contusion de cadera*” y “*calambres y espasmos*” y que el origen de estos era congénitos y degenerativos (fl.60, ibidem) y el 05/04/2021 se diagnosticó “*escoliosis degenerativa severa lumbar derecha*” (fl.71, ibidem).

Después el 12/06/2021 el demandante asistió al médico por dolor de alta intensidad en la región lumbosacra con irradiación de cadera que implicó una incapacidad por 10 días (fl. 74, ibidem).

Finalmente, aparece otra atención médica 3 días antes de finalizar el vínculo laboral en la que el demandante consulta por dolor de cabeza y oído que se diagnosticó con “*cefalea*” y “*otitis media aguda*” pero frente a su estado general se indicó “*paciente con aceptables condiciones generales*” (fl. 36, ibidem) y se le otorgó una incapacidad de 3 días con fecha de inicio 21 y finalización 23 de junio de 2021.

Después de estas atenciones el demandante continuó yendo al médico que el 16/07/2021 dictaminó que tenía un lumbago con ciática, luego el 29/08/2021 se diagnosticó una “*prostatitis aguda*”.

Documental de la que se desprende que, pese a que el demandante sufrió dos accidentes de trabajo, por el último de ellos solo tuvo recomendaciones laborales por 15 días a partir del 12/08/2020 y con ocasión a tal accidente tuvo sesiones por fisioterapia para el manejo del dolor que finalizaron el mes siguiente.

Luego de ello, y cercano a la finalización del contrato de trabajo estuvo incapacitado por 10 días, entre el 12 y el día 21 de junio de 2021 por dolor lumbar y finalmente una última incapacidad desde ese 21 de junio hasta el 23 del mismo mes por otitis.

Descripción de la historia clínica de la que se desprende que el demandante sufre de dolores lumbares compatibles con una esclerosis de tiempo atrás, por lo menos desde el inicio de la relación laboral, esto es, cercano al año 2019 y por la que ha asistido a consulta médica y en conjunto con los accidentes laborales, ha sido objeto de varias incapacidades, al punto que durante los 13 días previos al despido estuvo incapacitado primero por dolor lumbar y después por otitis.

Prueba que evidencia en principio que el demandante se encontraba padeciendo de dolores que afectaban su cadera que ameritaban que se ausentara de su trabajo por varios días, pero no de forma constante ni por largos periodos.

Ahora bien, es preciso acotar que para que opere la citada estabilidad laboral, si bien no se requiere un dictamen de PCL que arroje algún porcentaje de pérdida, pues existe una libertad probatoria para acreditar la citada estabilidad, lo cierto es que la jurisprudencia constitucional actual sí exige que el trabajador tenga una disminución en su salud que le impida o dificulte de manera sustancial desempeñar su trabajo, sin que la presencia de una incapacidad previa al despido tenga la entidad suficiente para dar cuenta de tal dificultad evidente, notoria y perceptible pues como en este evento ocurrió, aunque estuvo incapacitado por dolor lumbar, lo cierto es que los últimos 3 días previos al despido, sus dolencias provenían de una otitis y ninguna alusión se hizo al dolor lumbar.

En ese sentido, cobra relevancia analizar la restante prueba, especialmente la testimonial para conocer la realidad que acaecía al demandante.

En efecto, se tomó la declaración de Edison de Jesús Bermúdez Osorio y Fabio Nelson Álzate Mora que coincidieron en afirmar que presenciaron el accidente en el que el demandante se encontraba trasladando bultos de arena de un vehículo a otro cuando resbaló y cayó sobre su cadera. Accidente por el que adujeron el trabajador no volvió a realizar trabajos pesado y contrario a ello continuó haciendo otras labores como pintar, entre otras.

Declaraciones que aun cuando dan cuenta de la gravedad del accidente del trabajador, lo cierto es que ambos afirmaron que este continuó en otras labores, como oficios varios y no en aquellas que implicaban traslado de bultos; sin embargo, ninguno de los dos declarantes dio cuenta del estado de salud en los días previos al despido del trabajador, si en cuenta se tiene que el accidente del que dan cuenta ocurrió para el primero a principios del año 2020 y para el segundo de forma contradictoria afirmó que ocurrió a mediados del 2020, luego en el 2021 y luego dijo que a mitad del 2019.

En ese sentido, se desconoce las labores que realizaba el demandante para la fecha del despido y su estado de salud como para contrastar que las mismas fueran incompatibles y para concluir que gozaba de estabilidad laboral reforzada y por ello

dar rienda suelta a la presunción de un despido discriminatorio que convierta al mismo en ineficaz.

Si bien se tomó la declaración de Yessica Tatiana Echeverry Areiza, que adujo ser descendiente del demandante, lo cierto es que dicha declaración se centró en describir las dolencias del padre para los momentos previos a los accidentes ocurridos después de trasbordar bultos de arena o guadañar, pero no dio cuenta del estado de salud concreto para el día del despido del trabajador y si este le impedía hacer otras labores, esto es, las de oficios varios o pintura como adujeron los testigos anteriores, máxime que la misma declaración se encuentra envuelta de un manto de duda debido a la cercanía de esta con el demandante tal como lo afirmó la demandada al alegar la tacha de sospecha.

Puestas de este modo las cosas, no se acreditó que el despido ocurrido el 24/06/2021 hubiese sido producto del estado de salud precario del demandante que implique que gozaba de estabilidad laboral reforzada como para presumir el despido discriminatorio, o dicho de otro modo, aun cuando existe libertad probatoria para acreditar el estado de salud de la persona y su relación con el trabajo desempeñado, lo cierto es que para este evento no se demostró.

2.2. De la sanción moratoria por no pago de salarios a la terminación del contrato de trabajo

2.1.1. Fundamento normativo

Para la procedencia de esta indemnización no es suficiente que acaezca el supuesto objetivo de la norma, esto es, que se deje de pagar los salarios y prestaciones sociales al día en que finalizó el contrato de trabajo, sino que también requiere que el actuar del empleador haya estado fundamentado en razones serias y atendibles de que en razón al vínculo civil o comercial que tenían, no estaba obligado al pago o consignación de los emolumentos mencionados.

Sobre este tópico ha dicho la Corte Suprema de Justicia⁴, como máximo órgano de cierre en materia laboral, que estas condenas no son automáticas por cuanto al tener naturaleza sancionatoria deben estar precedida de un examen de la conducta del empleador con el fin de determinar si actuó de buena o mala fe al omitir o retardar el reconocimiento de la acreencia laboral. Entonces, al tener naturaleza

sancionatoria debe estar precedida del análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para verificar si existieron razones serias y atendibles que justifiquen su incumplimiento y lo ubiquen en el terreno de la buena fe⁵.

2.1.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente rememórese que el empleador despidió al trabajador el 24/06/2021 “*sin justa causa*” (fl. 132, archivo 02, exp. Digital) y anunció allí que le pagaría su indemnización.

Revisada la documental aportada al plenario se desprende que el demandante devengaba un salario mínimo como se desprende de las liquidaciones de nómina aportadas hasta el año 2020 (fl. 43, archivo 31, exp. Digital). Luego aparecen las transferencias realizadas el 31/05/2021 y el 15/06/2021 por valor cada una de \$471.148, esto es, de forma quincenal (fls. 50 y 51, archivo 31, exp. Digital).

Después milita una transferencia realizada el 30/06/2021 por \$282.689 (fl. 52, ibidem) que corresponde a los 9 días de trabajo que transcurrieron entre el 16/06/2021 y el 24/06/2021 día en que se terminó el contrato de trabajo, y ese mismo día se realizó otra transferencia por \$490.574 (fl. 53, ibidem) que si bien carece de concepto alguno de pago, realizadas las operaciones aritméticas bien puede corresponder al pago de la prima de servicios que al liquidarla alcanza un valor de \$506.985, es decir, adeudándose un valor igual a \$16.411. Ningún otro pago aparece para la fecha de terminación el día 24 de junio ni para el 30 de junio, extremo en el que se pagaron los 9 días de salario y la prima de servicios, de ahí que el empleador no pagó en su totalidad las prestaciones sociales del demandante al término del vínculo laboral, pues los 6 días que transcurrieron entre la terminación y el pago del salario, resulta prudencial en el pago de nómina de trabajadores, pero se itera la totalidad de las prestaciones no fue saldada en dicho momento, pues faltaban las cesantías del año 2021, si en cuenta se tiene que el demandante al absolver el interrogatorio de parte confesó que las cesantías del año 2020 sí se las habían consignado; con lo que desvirtuó la negación indefinida que hizo en la demanda de no pago de las cesantías de este periodo causadas durante la vigencia de la relación laboral.

No obstante, verificado el total del expediente aparece otro pago realizado el 23/10/2021 por \$4'727.805 (fl. 35, archivo 11, exp. Digital), esto es, 4 meses después de finalizado el vínculo laboral.

Así, rememórese que al demandante al término del vínculo laboral le adeudaba al trabajador las cesantías del año 2021 y sus intereses. De ahí que realizadas las operaciones de rigor se advierte que durante el año 2021 se laboraron 174 días por lo que arroja un valor de cesantías de \$506.895; de intereses a las cesantías de \$29.399 y se adeudaban \$16.411 de saldo de prima de servicios, para un total de \$552.705.

Ahora bien, al demandante se le adeudaban las vacaciones iguales a \$227.721 y la indemnización por despido sin justa causa que corresponde a 30 días de salario por el primer año y 20 días por los siguientes y fracción que arroja un valor igual a \$1'721.260, que sumadas a la cifra adeudada alcanza un valor total de \$2'501.686, de ahí que la cifra pagada 4 meses después de finalizado el contrato de trabajo (\$4'727.805) supera el valor adeudado.

En consecuencia, del derrotero enunciado se desprende que el empleador tuvo una mora en el pago de prestaciones sociales del demandante, específicamente de las cesantías de 4 meses, de ahí que resulta imperativo analizar si acreditó una razón seria y suficiente de la citada mora, sin que así lo lograra pues el 28/06/2021 el demandante envió un derecho de petición a la demandada en el que le informaba que le había prestado sus servicios a favor de este en labores agrícolas, y que se encontraba en proceso de calificación de la JRCI, además de que tenía una cirugía pendiente de realizársele, pero que había sido despedido sin justa causa; por lo que, se encontraba desamparado del sistema de seguridad social en salud, y por ello, solicitaba que se le hicieran los exámenes de egreso debido a su condición de salud y se expidiera el comprobante de pago de sus prestaciones sociales (fl. 134, *ibidem*).

A lo que el empleador contestó que lo había despedido amparado en las normas del C.S.T. (fl. 143, *ibidem*), sin que la demandada hiciera alusión alguna a los emolumentos que adeudaba al trabajador, esto es, sus prestaciones sociales hasta el día del despido y salario, así como la respectiva indemnización por despido sin justa causa, pese a que fue reiterativo en que estaba amparado por la codificación laboral, lo que da cuenta que era conocedor de las obligaciones de los empleadores

al término de una relación laboral, esto es al pago íntegro de las prestaciones sociales al momento de finalizar el contrato, máxime que el empleador conocía del estado de salud del trabajador, que si bien en el evento de ahora no se acreditó que correspondiera a una estabilidad laboral reforzada, el trabajador sí había estado incapacitado, lo que debía indicarle al empleador la necesidad de su trabajador de contar con los dineros que le correspondían producto de su trabajo y del despido efectuado sin justa causa, más aún las cesantías pues corresponden precisamente a esos dineros que puede disfrutar el trabajador cuando queda cesante del trabajo y contribuyen a solventar sus necesidades, de ahí que no se avisora en la conducta del empleador una razón atendible para desprenderse de su obligación de pago al término de la relación laboral y por el contrario, sí era menester condenarlo a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Al punto es preciso acotar que de ninguna manera podía la juzgadora pretextar la conducta procesal de la demandada como elemento para excusarlo de esta sanción, pues se itera el análisis que se realiza no es del comportamiento del empleador durante el proceso ordinario laboral, sino al momento en que finalizó el vínculo laboral; de ahí que erró la juzgadora cuando exoneró de esta sanción al empleador bajo una “conducta procesal”.

Entonces, prospera el recurso de apelación del demandante en este punto, pero de forma parcial, pues hay lugar a la condena anunciada desde el día de la terminación y hasta el día en que pagó la totalidad de acreencias, esto es, el 23/10/2021 que es igual a 120 días de retardo por \$31.409 que corresponde a un día de salario, conforme a sus desprendibles de nómina, en consecuencia, por la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. se adeuda al demandante la suma total de \$3'769.080.

Ahora bien, rememórese que el empleador hizo un pago el 23/10/2023 por \$4'727.805 y para dicha época adeudaba un total de \$2'501.686, de ahí que tiene un exceso de \$2'226.119, que se compensará frente a la suma que adeuda por sanción moratoria del art. 65 del C.S.T., pues al contestar la demanda alegó esta excepción (fl. 25, archivo 11, exp. Digital), de ahí que solamente adeuda al trabajador la suma de \$1'542.961.

Al punto se advierte que la excepción de compensación, además de que debe ser alegada por la parte, en este evento resulta inescindible analizarla ante la

prosperidad parcial del recurso de apelación del demandante; por lo que, se revocará el numeral segundo para en su lugar condenar a la sanción moratoria en la cifra mencionada.

Finalmente, en cuanto a la excepción de prescripción la misma no prospera en la medida que el contrato de trabajo terminó el 26/06/2021 y la demanda se presentó el 06/12/2021 (archivo 03, exp. Digital), esto es, sin que transcurrieran los 3 años entre lo primero y lo segundo, tal como lo exige el artículo 151 del C.P.L. y de la S.S.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, la decisión revisada será revocada parcialmente en el numeral segundo para condenar al demandado al pago de la sanción moratoria. En consecuencia, también se revocará el numeral tercero para condenar en costas al demandado y a favor de la demandante en un 30% ante la prosperidad parcial de las pretensiones. Se adicionará en un numeral la sentencia apelada para declarar próspera la excepción de compensación de forma parcial y no próspera la prescripción. En lo demás se confirma, esto es, el numeral primero que denegó las pretensiones de estabilidad laboral reforzada. Sin costas ante la prosperidad, aunque parcial del recurso de apelación al tenor del numeral 1º del artículo 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: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia proferida el 16 de mayo de 2023 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Apía, Risaralda, dentro del proceso promovido por **Germán de Jesús Echeverri** contra **Dos Puertas S.A. para en su lugar** condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. que equivale a un total de \$1'542.961.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral tercero para en su lugar condenar a la demandada a las costas procesales a favor del demandante en un 30% ante la prosperidad parcial de las pretensiones.

TERCERO: ADICIONAR en un numeral para declarar prospera la excepción de compensación y no probada la excepción de prescripción.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

QUINTO: Sin costas por lo expuesto.

Notifíquese y Cúmplase

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

ANA LUCIA CAICEDO CALDERON

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: **1ae4ff066d69784ccd776c493ee1bb27f9ece6ef1148a9deb52a9747c9665b4a**

Documento generado en 10/10/2023 02:19:40 PM

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