



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**

JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO

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

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Proceso	CONSULTA No. 14
Demandante	LUIS MIGUEL PRASCA ARRIETA
Demandados	CONSTRUCCIONES EL CONDOR S.A.
Radicado	No. 05 001 41 05 001 2016 00891 00
Procedencia	Reparto
Providencia	Sentencia No. 138 de 2021
Temas y Subtemas	Determinar si es procedente ordenar el pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario por despido en estado de debilidad, salarios dejados de percibir, los aportes a la seguridad social en pensiones, durante el tiempo que estuvo desvinculado de la empresa y el pago de perjuicios morales.
Decisión	Confirma decisión absoluta.

En la fecha, siendo las cuatro y treinta de la tarde (4:30 p.m.), oportunidad procesal previamente señalada, el Juzgado Octavo Laboral del circuito de Medellín, se constituye en audiencia pública en el proceso de la referencia a fin de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta, dando cumplimiento a lo ordenado por la Honorable Corte Constitucional en sentencia Nro. C - 424 del 8 de julio de 2015.

ANTECEDENTES

Asevera el demandante que laboró al servicio de la sociedad CONSTRUCCIONES EL CONDOR S.A. desde el 17 de julio de 2007, hasta el 18 de marzo de 2016; que estuvo vinculado mediante contrato a término

indefinido, desempeñó el cargo de OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA; prestó sus servicios de lunes a domingo, en un horario de 6:00 a.m. hasta las 8:00 p.m, descansaba un día a la semana, que no correspondiera a sábado, domingo o festivo; que durante todo el tiempo que duró relación laboral recibió como salario la suma de \$1.657.000 y el mismo ascendía a \$2.180.000 con horas extras y recargos.

Agrega que en el año 2010 empezó a tener problemas de salud, debido a la continua vibración y la falta de ergonomía de las sillas de los cargadores, volquetas y retroexcavadoras que manejaba; que dicha enfermedad evolucionó hasta degenerar en dolor lumbar, dolor cervical, adormecimiento de piernas, disminución de espacios discales L4, L5, L15, DISCOPATIA DEGENERATIVA, ESCLEROSIS INTERFACETARIA, RADICOLOPATIA COMPRESIVA ADICIONAL, PARESTESIAS EN LAS EXTREMIDADES INFERIORES etc. Indica que el 17 de marzo de 2016, CAFESALUD EPS, remitió al empleador una serie de restricciones que presentaba el demandante y el 18 del mismo día y mes, fue despedido de manera unilateral por parte del empleador.

Señala que en virtud de lo anterior, interpuso una Acción de Tutela y mediante providencia el 2 de mayo de 2016 el JUZGADO SEGUNDO PENAL MUNICIPAL DE BELLO CON FUNCIÓN DE CONTROL DE CONOCIMIENTO amparó los derechos fundamentales invocados y se ordenó el reintegro al cargo que desempeñaba; que el 14 de junio de 2016 el JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO DE BELLO, confirmó dicha decisión y dispuso que debía acudir a la vía ordinaria con el fin de que le fuera resuelta la pretensión de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los salarios dejados de percibir

PRETENSIONES

Solicita que se condene a CONSTRUCCIONES EL CÓNDOR S.A., al reconocimiento y pago de la sanción consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario por despido en estado de debilidad, salarios dejados de percibir, los aportes a la seguridad social en pensiones,

durante el tiempo que estuvo desvinculado de la empresa y el pago de perjuicios morales.

Una vez notificado el auto admisorio de la demanda, se recibió respuesta oportuna a través de apodera judicial, quien aceptó que el actor fue vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo; que mediante la suscripción de un otro si, Construcciones el Cóndor Sustituyó al empleador Agregados San Javier S.A., asumiendo todos los derechos derivados de la relación laboral partir del 4 de diciembre de 2009; que mediante otro sí del 16 de diciembre de 2015 se modificó la modalidad del contrato como a término indefinido; aceptó el cargo desempeñado por el actor, el salario básico percibido por éste y la terminación unilateral del contrato. Dijo que no son ciertos los hechos relativos al horario de trabajo del demandante, que éste presentara problemas de salud desde el año 2010, que Cafesalud haya puesto en conocimiento las restricciones del actor en la fecha indicada en la demanda, que el actor se encontrara en situación de debilidad manifiesta y que la relación laboral se haya terminado por la situación de salud que éste presentaba.

Se opuso a las pretensiones formuladas por el demandante y propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de estabilidad laboral reforzada, terminación del contrato de trabajo sin justa causa con pago de indemnización es una causa legal de terminación, falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, ausencia de prueba del perjuicio, pago de la Seguridad Social y prescripción.

Mediante sentencia proferida el 27 de agosto de 2020, el **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES**, absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones formuladas por el demandante, al considerar que no hay lugar al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni al pago de salarios y aportes a seguridad social y ratificó la orden del Juez de tutela en el sentido de ordenar el reintegro del trabajador, al considerar que la misma se ajusta a las sentencias que en tal sentido ha proferido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, sobre la protección de las personas en situación en debilidad manifiesta.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en establecer si es procedente condenar a la sociedad demandada al reconocimiento y pago de la sanción consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario por despido en estado de debilidad manifiesta, así como los salarios dejados de percibir, los aportes a la seguridad social en pensiones durante el tiempo que estuvo desvinculado de la empresa y el pago de perjuicios morales. Igualmente se analizará si hay lugar a confirmar la decisión objeto de consulta, en cuanto ratifica a la protección constitucional realizada en sede de tutela y se ordenó el REINTEGRO del demandante.

Los artículos 164 y 167 del Código GENERAL del proceso, aplicables por analogía en el derecho procesal laboral en cuanto a la necesidad de la prueba las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman. De acuerdo con la carga de la prueba, se le impone a las partes procesales, la obligación de aportar las pruebas en que se basan sus afirmaciones y con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que su funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (Sentencia de 5 de agosto de 2009, Exp. 36549)

DESPIDO EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA

La Ley 361 de 1997, inspirada y guiada por los principios contenidos en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política, consagró ciertas garantías para las personas que sufren algún grado de limitación de orden físico y/o sensorial, un ámbito de protección reforzada a su estabilidad laboral, el cual impone a todo empleador, y con mayor razón a quien se vale de los servicios de trabajadores contratados por razón de su discapacidad, una serie de limitantes para producir válidamente la terminación de dichos contratos, al paso que permite a estos últimos el acceso a beneficios tributarios. Es así como en sus artículos 1° y 26 consagran:

“ARTÍCULO 1o. Los principios que inspiran la presente ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.”

“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta 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 aclare.

Por su parte, la Corte Constitucional reiterando su jurisprudencia en Sentencia **SU-049 de 2017** señaló que **“la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”**

Así mismo expuso en la misma sentencia que: *“...desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que **el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aún cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”*.

El objetivo de la Ley 361 de 1997 es evitar la discriminación de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, estableciendo obligaciones al Estado y a la sociedad para que este grupo de personas tengan acceso a una vida digna, a un bienestar social y laboral y proscribiendo la terminación del contrato de trabajo bajo la motivación de que sido la limitación física del trabajador la causa del mismo.

Sea pertinente también indicar que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, el pasado **11 de abril de 2018**, emitió la sentencia **SL 1360 de 2018**, cambió el criterio frente al tema de la estabilidad laboral específicamente en la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, apartándose de la postura de no consagrar una presunción legal o de derecho frente al citado artículo, que permitiera deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil relacionado con su estado de salud; y **acogiendo en su lugar, la postura de que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de una justa causa**, pues en dicha sentencia clarifica que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **no prohíbe el despido**

del trabajador en situación de discapacidad, y que lo que sanciona es que tal acto este precedido de un criterio discriminatorio, y si este es el caso, es necesario que el Ministerio compruebe si, en efecto, la deficiencia del trabajador es incompatible o insuperable, en el cargo que ejercía o en otro existente en la empresa; **por lo que la invocación de una justa causa legal, permitiría no acudir al Inspector del Trabajo, pues se eliminaría la presunción discriminatoria, al soportarse en una razón objetiva.** No obstante, el trabajador podría controvertir la decisión tomada por el empleador en un proceso judicial, en el cual solo le bastaría demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que implicaría para el empleador la carga de la prueba de demostrar suficientemente la justa causa, so pena de que se declare la ineficacia del despido, concluyendo así La Corte que:

*“a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 **pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias**, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, **el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas**, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

*c) **La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio.** En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”*

Así las cosas, se hace indispensable que al trámite del proceso ordinario se alleguen las pruebas que acrediten que el demandante se encontraba dentro de los supuestos fácticos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a fin de que se controvirtieran por la parte demandada.

Y es que cuando se está ante eventos en los que el trabajador alegue el despido por razones de enfermedad, **corresponde a éste la carga de demostrar en juicio las razones que fundamentaban su pretensión.**

PRUEBAS DOCUMENTALES

Se aportó CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO, con fecha del 17 de julio de 2007, suscrito entre el demandante y la sociedad AGREGADOS SAN JAVIER, en el que se contrató al demandante como OPERADOR DE MAQUINARIA.

Igualmente se aportó adición 2 al contrato individual de trabajo, con fecha del 15 de Julio de 2009, en la que se indica que el cargo del demandante es OPERADOR DE CARGADOR Y OPERADOR DE RETRO y se cambia la modalidad del contrato, pasando a ser a término indefinido. Además, se aportó un otrosí al contrato de trabajo, con fecha del 4 de diciembre de 2009, a través del cual se presenta una situación de empleadores y la sociedad CONSTRUCCIONES EL CONDOR S.A. sustituye al empleador AGREGADOS SAN JAVIER, a partir del mes de diciembre de 2009.

Se allegó HISTORIA CLÍNICA con fecha del 27 de junio de 2016, expedida por la Corporación IPS, en la que se indica que el demandante presentaba cuadro agudo de fiebre, malestar, cefalea y diarrea.

A folios 41 reposa escrito del 17 de marzo de 2016, expedido por CAFESALUD EPS a través del cual se remitió a CONSTRUCCIONES EL CONDOR S.A. recomendaciones laborales correspondientes al señor PRASCA ARRIETA y con la respuesta a la demanda se allegó constancia de la fecha en la cual fue recibida la misma por parte de la empresa.

El documento que reposa a folios 42, se relacionan las recomendaciones que debe tener el demandante: tales como evitar las actividades en las que deba inclinarse, agacharse, arrodillarse o asumir posturas en cuclillas; al realizar

trabajos en posición bípeda, (de pie) colocar un pie más adelante que el otro, e intercambiarlos continuamente; que al realizar actividades sedente (sentado) sentarse lo más atrás posible, apoyando la columna firmemente contra el respaldo de la silla para que esta ayude a sujetar fundamentalmente la zona dorso lumbar, sin realizar torsión de tronco y cuello.

(...) Durante la ejecución de las actividades laborales alterne posturas bípedo - sedente de modo que no se mantenga en una misma postura por largos periodos de tiempo No adopte posturas de esfuerzo de columna (inclinación) y posición de rodillas o cuclillas de forma mantenida por largos períodos de tiempo; evite la manipulación de cargas desde el suelo y por encima del nivel de los hombros así como halar o empujar objetos pesados superiores a los sugeridos en las presentes recomendaciones laborales..limite la ejecución de tareas que requieran movimientos repetitivos de rotación e inclinación e tronco. Disminuya el tiempo de exposición a vibración a cuerpo entero

A folios 46 reposa escrito del 18 de marzo de 2016, a través del cual se da la ORDEN PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS DE RETIRO y a folios 49 reposa CONCEPTO MEDICO, EXPEDIDO POR SEMEDIC, con fecha del 22 de marzo de 2016, en el que se indica que el resultado NO SATISFACTORIO y se indica como RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS CONTROL POR ORTOPEDIA- PENDIENTE RMN-

A folios 47 reposa escrito del 18 de marzo de 2016, a través del cual la sociedad CONSTRUCCIONES EL CONDOR S.A. dio por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa, y para tal efecto dispuso reconocer la indemnización por despido.

Se aportó ACTA DE SUSPENSIÓN NRO. 1 con fecha del 1 de octubre de 1 de octubre de 2015, a través del cual se suspendió por el término de treinta días, el contrato 46000 580287 celebrado entre la sociedad demandada y el Municipio de Medellín.

se allegó ACTA DE SUSPENSION NRO. 2, con fecha del 30 de octubre de 2015, a través del cual se resolvió suspender por treinta días, el contrato suscrito entre CONSTRUCCIONES EL CÓNDROR y el MUNICIPIO DE MEDELLIN.

También se aportó ACTA DE SUSPENSION NRO. 3, con fecha del 30 de noviembre de 2015, a través del cual se resolvió suspender por días contrato 51 días calendario el contrato suscrito entre CONSTRUCCIONES EL CÓNDROR y el MUNICIPIO DE MEDELLIN.

Obra en el proceso la sentencia proferida por el JUZGADO SEGUNDO PENAL MUNICIPAL DE BELLO CON FUNCIÓN DE CONTROL DE CONOCIMIENTO en la cual se tutelaron los derechos fundamentales invocados y se ordenó el reintegro al cargo que desempeñaba; así mismo se aportó sentencia del 14 de junio de 2016 proferida por el JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO DE BELLO, que confirmó la sentencia de primera instancia y dispuso que debía acudirse a la vía ordinaria con el fin de que le fuera resuelta la pretensión correspondiente a la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los salarios dejados de percibir.

Reposa igualmente historial de incapacidades expedido por CAFESALUD EPS, en el que se indica que el demandante estuvo incapacitado entre el 29 de enero de 2016 al 31 de enero de 2016 y entre el 25 de febrero al 27 de febrero de 2016.

Se allegó escrito del 16 de julio de 2016 expedido por CONSTRUCCIONES EL CONDOR S.A. a través del cual se dar cumplimiento al fallo de tutela.

CASO CONCRETO.

EN CUANTO AL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSAGRADA EN ELARTÍCULO 26 DE LA LEY 397 DE 1997

De las pruebas allegadas se tiene que el demandante fue contratado inicialmente como OPERADOR DE MAQUINARIA y posteriormente se modificó el cargo por el de OPERADOR DE CARGADOR Y OPERADOR DE RETRO.

Según el RECORD DE INCAPACIDADES aportada al plenario, se tiene que previo al despido el demandante presentó dos incapacidades médicas, entre el 29 de enero de 2016 al 31 de enero del mismo año y entre el 25 de febrero de 2016 al 27 de febrero del mismo año.

Conforme la prueba documental allegada, se tiene que efectivamente el 17 de marzo de 2016, CAFESALUD EPS, expidió un documento a través del cual se le informaba a la sociedad demandada unas restricciones que presentaba el demandante, sin embargo, con la prueba documental allegada, se acredita dicho documento fue recibido por la sociedad demandada el 6 de abril del mismo año, por lo que la empresa no tenía conocimiento de las mismas al momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante.

Además de ello, no obra prueba que acredite que para la fecha de terminación del contrato el demandante tuviera atenciones médicas pendientes y si bien se aportó HISTORIA CLINICA referente a una atención en salud que recibió el demandante, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo y corresponde a una patología diferente a la que se indica en los hechos de la demanda.

Adicionalmente, según las ACTAS DE SUSPENSION allegadas al proceso, se acredita la existencia del contrato 4600058087 suscrito entre CONSTRUCCIONES EL CÓNDROR y el MUNICIPIO DE MEDELLIN, cuyo objeto era realizar obras de parcheo de huecos elaborados de fallos asociados a la red vial y se demostró que a partir del 1 de octubre de 2015, dicho contrato fue suspendido en tres oportunidades las cuales totalizan 111 días.

En el referido documento se indica que dicha suspensión se realiza “ante la necesidad de tener contratos activos para atender adecuadamente el mantenimiento de la malla vial, con lo cual la Secretaría de Infraestructura Física puede atender los daños en las vías que se presenten”. (...) “ante el inicio de la próxima administración se solicita hacer la suspensión para no dejar a la ciudad sin atención en este tipo de obras que son de vital importancia para garantizar la movilidad y el buen estado de la infraestructura asociada a la malla vial”.

Al respecto, según expresó la Representante Legal de la demandada al absolver interrogatorio de parte, se tiene que el demandante era una de las personas que hacían parte de los conductores contratados para el cumplimiento del contrato celebrado entre el Municipio de Medellín y la sociedad demandada y la suspensión de dicho contrato fue la causa para terminar el contrato de trabajo del demandante; sumado a ello, no existe prueba que acredite que la terminación del mismo obedeció a la situación de salud que presentaba el demandante, por lo que se absolverá de dicha pretensión a las sociedad demandada y se confirmará en tal sentido la decisión objeto de consulta.

RESPECTO A LA RATIFICACIÓN DEL REINTEGRO

En cuanto a la orden relativa a ratificar la decisión proferida en sede de tutela por JUZGADO SEGUNDO PENAL MUNICIPAL DE BELLO CON FUNCIÓN DE CONTROL DE CONOCIMIENTO y por el JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO DE BELLO, en cuanto ampararon los derechos fundamentales invocados y ordenaron el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba al momento del despido; se tiene que efectivamente obra prueba de que el actor presentaba una afectación en su salud que le impedía desempeñar con normalidad sus actividades y en virtud de ello, le fueron expedidas una serie de recomendaciones por parte de CAFESALUD EPS, e igualmente el EXAMEN MÉDICO DE EGRESO que le fue realizado al demandante, arrojó como resultado el concepto “NO SATISFACTORIO”, de donde se tiene que efectivamente el señor PRASCA ARRIETA, era merecedor de dicha protección constitucional, por lo que la decisión es acertada.

Es de significar, que como se indicó en precedencia, el empleador tuvo conocimiento de dichos documentos con posterioridad al despido y como se evidencia en el escrito expedido el 5 de julio de 2016, a través del cual el empleador le dio a conocer al demandante el cumplimiento de la sentencia de tutela, se tiene que con posterioridad al reintegro la sociedad demandada realizó gestiones tendientes a garantizar que el actor prestara sus servicios atendiendo a las restricciones médicas ordenadas por la EPS, tales como la evaluación de su puesto de trabajo y analizar el nivel de riesgo del mismo.

SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR Y LOS APORTES A SEGURIDAD SOCIAL

En la respuesta a la demanda se allegó liquidación de prestaciones sociales efectuada al actor al momento de su despido, en la que incluyeron salarios, horas extras y festivas, prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones e indemnización por despido para un total de \$16.266.100, suma a la cual se le efectuaron descuentos por salud, pensión y una libranza, arrojó la suma de \$13.699.838.

Como se observa en el documento expedido el 5 de julio de 2016, por CONSTRUCCIONES EL CONDOR, a través del cual la sociedad demandada le informó al señor PRASCA ARRIETA sobre el cumplimiento del fallo de tutela proferido por el JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTIAS DE BELLO ANTIOQUIA, al referirse a los pagos de salarios y prestaciones sociales la sociedad demandada indicó lo siguiente:

“ con ocasión de la terminación de su contrato de trabajo, Construcciones El Cóndor S.A. liquidó el auxilio de cesantía. los intereses a la -cesantía, las vacaciones y la indemnización de ley por terminación sin justa causa. recibiendo usted la suma bruta de \$16.266.100.⁰⁰ unas deducciones por la suma de \$2.566.262 debido a que tenía saldo pendiente con un crédito .de libranza. y recibió un neto de \$13.699.838.

Debido al fallo de Tutela, esta terminación de su contrato quedó sin validez. Por la misma razón la causa que originó el pago que la Empresa le realizó también desapareció.

En ese orden de ideas y frente al pago de salarios. toda vez que desapareció la causa que lo legitimaba para recibir el pago, desaparece también la causa legal para que usted mantenga bajo su custodia el dinero que la Empresa le pagó, por lo que usted se encuentra frente a una situación de falta de causa para recibir esa suma.

Valga decir además que el fallo de Tutela no le concedió ningún amparo económico, lo que es normal, dado que mediante la Acción de Amparo únicamente se tutelan derechos Fundamentales y no temas económicos.

Bajo la anterior perspectiva usted podrá compensarse con la suma que recibió salario y prestaciones sociales que se causen hasta la fecha en la que se agote la totalidad de la suma que la Empresa le entregó, o bien puede realizar la devolución de la totalidad del dinero que recibió y la Empresa le realizará el pago de los salarios y prestaciones causados hasta la fecha, usted podrá libremente escoger la opción que mejor se acomode..” Negrillas intencionales)

Le agradecemos hacernos-saber por escrito su decisión respecto a este tema. Para su revisión el adjuntamos el estado de cuenta a la fecha en caso que la opción que escoja sea la compensación.

En caso de no recibir respuesta escrita en el término de diez (10) días calendario a partir de la fecha de recepción de éste documento procederemos a aplicar la compensación en los términos ya explicados...”.

De donde se tiene, que la sociedad demandada en cumplimiento a lo ordenado en la sentencia de tutela a que se ha hecho referencia, ordenó el reintegro del demandante a su puesto de trabajo y teniendo en cuenta que la empresa le había cancelado al actor una suma de \$13.699.838, por concepto de salarios adeudados, prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido injusto; igualmente se estableció que le dio opción al trabajador de devolver dichas sumas con la consecuente obligación por parte de la empresa del pago de los salarios que se fueran causando, o de compensar los mismos con la sumas ya pagada. Frente a dicho documento el demandante guardó silencio y no obra prueba de que haya realizado la devolución de las sumas pagadas, razón por la cual la demandada procedió a realizar la compensación del salario en los términos indicados en el referido escrito, sin que pueda decirse que se presentó una vulneración a los derechos que como trabajador le corresponden, pues no obra prueba de que éste haya manifestado su inconformidad con dicha decisión y como o que haya solicitado deducir un monto inferior, dado que como ya se indicó, al momento de la terminación se le canceló al actor la suma de \$13.699.838.

Igualmente se allegó prueba que acredita que la sociedad demandada efectuó los aportes al Sistema General de Seguridad Social, durante el periodo que el demandante estuvo desvinculado de la sociedad demandada, razón por la cual no hay lugar a efectuar condena alguna por dicho concepto, por lo que habrá de confirmarse igualmente la decisión objeto de consulta.

INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS

Dicha pretensión tampoco está llamada a prosperar toda vez que no obra prueba de que efectivamente al demandante se le hubiera causado un perjuicio, pues como ya se indicó no quedó demostrado que el despido de cual fue objeto, haya sido como consecuencia de una situación de salud e igualmente al actor le fueron pagados salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social solicitados.

En virtud de lo expuesto, se confirmará en todas sus partes, la sentencia objeto de consulta.

COSTAS no se causaron en esta instancia.

Las excepciones quedan implícitamente resueltas con la presente decisión.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO: SE CONFIRMA la sentencia proferida el 27 de agosto de 2020, por el JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, en el proceso Ordinario Laboral promovido por LUIS MIGUEL PRASCA ARRIETA contra CONSTRUCCIONES EL CONDOR S.A. radicado

allí con el N° 05 001 41 05 001 2016 00891 00, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: COSTAS no se causaron en esta instancia.

Las excepciones quedan implícitamente resueltas con la presente decisión.

Lo resuelto se notifica por ESTADOS a las partes y se firma en constancia por quien en ella intervino.


PATRICIA CANO DIOSA
JUEZ

Notificado en Estados Nro.64
fijados el 4 de Mayo de 2021a
las 8:00 a.mMarcela Mejía