



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**SENTENCIA No. 129**

(Aprobado mediante Acta 11 de mayo del 2021)

Proceso	Ordinario
Demandante	Gercy Alberto Marmolejo
Demandado	Cooperativa de Trabajadores de las Empresas de la Organización Carvajal - Coopcarvajal
Radicado	76001310501220160056601
Tema	Indemnización por falta de pago y estabilidad laboral
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintiuno (2021), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo n.º PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

**ANTECEDENTES**

El demandante pretende que se condene a la Cooperativa de Trabajadores de las Empresas de la Organización Carvajal, en adelante, Coopcarvajal, al pago indexado de \$11.943.382, suma correspondiente al excedente de la indemnización prevista en el art. 64 del CST, cuantificada en \$76.961.500; así como el pago de la sanción moratoria consagrada en el art. 65 de la misma normativa, por la tardanza de 219 días en el pago de la indemnización por despido sin

causa, además, solicita el pago de la indemnización consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación, y las costas del proceso.

Como hechos relevantes expuso que laboró al servicio de la demandada mediante contrato a término indefinido, desempeñando en principio el cargo de analista de sistemas y con posterioridad el de director de gestión de tecnología y calidad, en el periodo comprendido entre el 1° de julio de 1997 hasta el 30 de marzo de 2016, fecha esta última en que fue despedido y liquidada las prestaciones sociales, así como la indemnización por despido sin justa causa en cuantía de \$76.961.500.

Explicó que la citada indemnización solo le fue pagada hasta el 11 de noviembre de 2016, en valor de \$65.018.118, gracias a los requerimientos que realizó a través del apoderado judicial, pues la demandada pretendía la firma de una transacción en la que se incluía un bono de retiro que eventualmente correspondía a la indemnización por despido injusto

Informó que el último salario percibido fue de \$5.997.000, y que el 30 de marzo de 2016 enteró a la demandada de la situación crónica de salud, para lo cual aportó la historia clínica expedida el día anterior, sin embargo, aclaró que la empresa tenía conocimiento de esos padecimientos desde el año 2015, por las incapacidades; precisó que trece minutos después de entregar la historia clínica, le fue entregada la carta de despido sin justa causa.

La empresa demandada se opuso a las pretensiones de la demanda, señalando en su defensa que, durante la vigencia del contrato, el demandante nunca notificó de algún padecimiento de crónico de salud, así mismo que, la finalización del contrato obedeció a la restructuración de la empresa, y que al momento de la notificación de la terminación del vínculo, el demandante entregó la historia clínica, y que con posterioridad inició trámite ante la Regional del Ministerio del Trabajo, investigación que culminó archivada.

Explicó que la indemnización por despido ascendió a la suma de \$76.961.500 pero ante los descuentos de seguridad social y retención en la fuente que equivalen a \$11.943.382, le corresponde al trabajador la suma de \$65.018.118; precisó que la demora en el pago de la liquidación definitiva obedeció a la voluntad del trabajador, quien se negó a recibir. Propuso las excepciones de pago, buena fe del empleador, e inexistencia de condición de estabilidad laboral en el trabajador.

#### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 182 proferida el 15 de noviembre de 2017, declaró probadas las excepciones propuestas por la demandada, y la absolvió de las pretensiones incoadas por el demandante a quien le impuso condena en costas.

Como fundamento de la decisión y para lo que interesa a la competencia de esta Corporación, la *a quo* señaló respecto de la indemnización consagrada en el art. 65 del CST, que se pretende por la tardanza en el pago de la indemnización por despido sin justa causa, que la misma solo procede por la demora en el pago de salarios y prestaciones sociales, por ende, no procedía tal condena.

En igual sentido, señaló que tampoco resultaba viable la indemnización consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, luego de explicar que, en el proceso obraba incapacidades del 28 de febrero al 12 de abril de 2012, sin soporte de la enfermedad padecida, que de las historias clínicas de fechas 29 de marzo y 15 de julio de 2016, se evidenciaba que el actor padecía de una enfermedad lumbar, sin embargo, no existe prueba de la incapacidad ni de la condición de discapacidad del demandante al momento de la terminación del contrato, ni elementos materiales probatorios de los que se infiera con certeza la situación de vulnerabilidad, concluyendo que no surgía la presunción de despido por discriminación de que trata la citada ley.

## RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión el apoderado judicial del demandante manifestó inconformidad con dos aspectos, el primero, relativo a la pretensión b) correspondiente al pago de la indemnización por la mora en el pago de la indemnización por despido, argumentando que el art. 65 del CST precisa que este pago debió haberse efectuado y no se hizo dentro del plazo, porque transcurrieron 219 días hasta que se presentó la demanda, explicó que la parte demandada retuvo el dinero y solo hizo la consignación por la presión ejercida mediante peticiones realizadas y una vez se enteraron que el actor contaba con abogado, precisó que ese tiempo transcurrido no fue tenido en cuenta por la juez, quien señaló que esa indemnización solo procedía frente a salarios y cesantías; explicó que debe entenderse también que el pago de la indemnización se debe hacer al trabajador de manera inmediata.

El segundo, señaló que es relativo a la pretensión c) concerniente a la enfermedad que padece el demandante de lumbalgia, indicó que la investigación administrativa adelantada por el Ministerio de Trabajo, de manera extraña fue archivada, pese a estar documentada la situación clínica del actor, de lo cual señaló tenía conocimiento la empleadora, al punto que este fue el motivo por el cual se produjo el despido sin justa causa, afirmó que no otra cosa fue la que ocurrió el 30 de marzo, cuando la empresa se enteró a acerca de la situación de enfermedad del demandante, que si bien, la pasiva alega que el despido se dio por reorganización laboral, lo cierto es que se dio por que el actor le presentó la historia clínica mejor documentada.

Finamente, señaló que no es posible concluir la buena fe en el actuar de la demandada, porque de los documentos evidencian otras cosas, como es el hecho de que 13 minutos después de notificar el estado de salud, le entregan la carta de despido, explicó que existen otros factores que gravitaron la decisión injusta de despedirlo en su situación médica laboral y que conllevaba a una estabilidad médica.

## ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este Despacho Judicial, a través de Auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes no presentaron escrito de alegatos.

## COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

## PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico que se plantea ante esta Sala de Decisión consiste en determinar si le asiste derecho al demandante i) al pago de la indemnización prevista en el art. 65 del CST, por la tardanza en el pago de la indemnización por despido sin causa; y ii) al reconocimiento de la indemnización consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

La sentencia de instancia será confirmada, por las razones que siguen.

Sea lo primero precisar que no es objeto de discusión que el demandante laboró al servicio de la demandada desde el 1° de julio de 1997 hasta el 30 de marzo de 2016, fecha en que la Cooperativa de manera unilateral decide terminar la relación laboral, razón por la que reconoció la indemnización en cuantía de \$76.961.500 y que previo descuento legal pagó la suma neta de \$65.018.118, el 11 de noviembre de ese mismo año.

### *1. Indemnización art. 65 del CST.*

De acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la aplicación de esta sanción no es automática ni inexorable, sino que debe aparecer de manera palmaria que el empleador ha obrado de mala fe al no pagar a su trabajador lo adeudado por salarios y prestaciones sociales.

En efecto, al revisar el texto del art. 65 del CST se avizora que, esta indemnización procede si a la terminación del vínculo laboral el empleador no ha pagado “*salarios y prestaciones debidas*”, como lo señaló la juez, y no, por retraso en el pago de indemnizaciones como se solicita en la demanda y lo entiende el recurrente, de ahí que se confirmará la decisión de la juez en este aspecto, pues se reitera dicha sanción procede por el impago de acreencias durante la relación laboral y no las generadas con posterioridad.

## *2. Indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997*

Al respecto, la norma en cita señala que «*ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo*» Y en el inciso segundo indica que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito ya referido tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 expresó que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación sin la autorización de la oficina de Trabajo no producen efectos jurídicos y, en caso de que el empleador contravenga esa disposición deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para esta Colegiatura lo anterior encuentra respaldo en el contenido del art. 13 de la Constitución Política inc. 2° y 3°, donde se establece una protección especial del estado a las personas en condiciones de debilidad manifiesta a manera de discriminación positiva, tales disposiciones en armonía con el contenido de la Ley 361

de 1997, le imponen a los empleadores una carga adicional para la efectiva garantía de los derechos de las personas en condición de especial protección.

Para entender que un trabajador es beneficiario de estabilidad laboral reforzada, la misma corporación de cierre en sentencia T-899 de 2014 indicó que es imperioso acreditar, el padecimiento de serios problemas de salud, cuando no haya una causal objetiva de desvinculación, además que subsistan las causas que dieron origen a la contratación y que el despido se haya hecho sin autorización del inspector de trabajo, tesis que fue reiterada entre otras en la sentencia SU-040 de 2018.

Ahora, similar criterio adoptó la Corte Suprema de Justicia, cuando a partir de la sentencia SL1360-2018, señaló 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 la causa alegada»*. Puntualizando en reciente providencia que:

*“En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral”<sup>1</sup>.*

En el presente asunto, el demandante afirma padecer de una enfermedad crónica como es la lumbalgia, situación que indica fue desconocida por la demandada al momento de la terminación del contrato. Por su parte la cooperativa demandada, afirmó que tuvo conocimiento de ello el mismo día que se dio la finalización del vínculo laboral.

Conforme a lo anterior, se procede a analizar el material probatorio obrante en el plenario con el fin de validar los presupuestos para que el demandante goce de la estabilidad laboral reforzada, evidenciándose de la historia clínica expedida el 25 de noviembre de 2015 (f.º 20 y 48), que señala

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, SL058-2021.

como motivo de consulta *“DOLOR DE ESPALDA”* y se concluye del análisis *“PACIENTE CON CUADRO CLINICO (sic) DE LUMBALGIA QUE NO HA EMJROADO (sic) CON USO DE AINES NI TERAPIA FISICA (sic), CONSIDERO TOMAR NUEVA RX DE COLUMNA LUMBAR [...]”*, y al respecto obra a folio 21 y 60 reporte de imágenes diagnósticas del 9 de marzo de 2016 con los siguientes hallazgos *“Los cuerpos vertebrales y espacio intervertebrales tienen altura normal, pero se observa espondilolistesis Grado I de L4 sobre L5. Pequeños osteofitos indicativos de cambios de espondilosis incipientes. Clips metálicos en la topografía del hipocondrio derecho en relación con antecedentes de colecistectomía”*.

Adicional, de la historia clínica emitida el 29 de marzo de 2016 -día anterior a la finalización de la relación laboral y aportada de forma incompleta- señala como enfermedad actual *“PACIENTE CON CUADRO CRÓNICO DE LUMBALGIA, DE CARACTERISTICAS NEURITICAS, IRRADIADA HASTA LA PLANTA DEL PIEZ IZQUIERDO, QUE SE HA IDO INTENSIFICANDO EN EL ÚLTIMO AÑO, HA REALIZADO TERAPIA FÍSICA SIN MEJORÍA”*, y se autoriza en la misma data *“TERAPIA MODALIDAD HIDRAULICAS (sic) E HIDRICAS (sic) SOD”* en cantidad de 20 (f.º 22, 23 y 51), sin que en dichos documentos se dé cuenta que ese padecimiento de salud constituyera una limitación física incapacitante para desempeñar actividades laborales, y tampoco se advierten recomendaciones o restricción médica, que activen la protección reclamada.

Así las cosas, considera esta Colegiatura que no existió el nexo de causalidad entre la condición física del demandante y la decisión de la demandada, que imponga el reconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral y en consecuencia el pago de la indemnización de 180 días pretendida.

Si bien, no desconoce esta Colegiatura la evidencia documental que obra en el expediente que da cuenta del estado de salud del demandante con posterioridad a la finalización de la relación laboral, como lo es la historia clínica del 21 de abril de 2016 en la que se señala *“[...] SE CONTINUA MANEJO INSTAURADO POR NEUROCIRUGÍA, EN EL MOMENTO EN CICLO TRES DE HIDROTERAPIA, CON MEJORIA (sic) PARCIAL, SE SOLICITA VALORACION (sic) POR ESPECIALIDAD NEUROCIRUGIA VALORACION (sic) POR MEDICINA LABORAL DE LA SOS Y FISIATRIA (sic) CON EL FIN DE DETERMINAR CONDUCTA A TOMAR EN PATOLOGIA (SIC) OSTEOMUSCULAR DEL PACIENTE”*, así como la expedida el 30 de junio de 2016 en la que se prolonga las terapias hídricas, y se ordena

evaluar la respuesta y definir la continuidad del tratamiento, y valoración por medicina laboral, esta última realizada el 4 de agosto del mismo año, en la que se indicó como resumen del plan terapéutico *“Paciente con lumbalgia crónica secundaria a cambios degenerativos por lo cual se considera patología de origen común, debe continuar su atención medica por la EPS [...], lo cierto es que, de tal documental no se infieren elementos claros para derivar un grave estado de salud, y tampoco se avizora limitación física que requiriera una calificación de pérdida de la capacidad laboral.*

Ahora bien, la parte demandante aduce que el despido se dio por la afectación en la salud que presenta el actor, lo que asegura era de conocimiento de la Cooperativa, sin embargo, en el recurso de apelación se indicó que la empresa se enteró de esa situación el mismo día del despido, afirmación que, se contradice y deja sin sustento lo manifestado en el hecho décimo cuarto de la demanda, donde se aseveró que la demandada era conocedora desde el año 2015, por las incapacidades surgidas (fl.83); y en todo caso, esta última situación fáctica no se acreditó en el proceso, pues las incapacidades que obran en el plenario correspondiente a esa anualidad -3 al 10 de enero de 2015- (f.º45 a 47) se generaron por el diagnóstico de *“NEUMONIA (sic) BACTERIANA NO ESPECIFICADA”*, es decir, una patología diferente a la invocada por el demandante.

Advierte esta Colegiatura que de las misivas intercambiadas entre las partes aquí en litigio, el 30 de marzo de 2016, fecha en que se dio por terminado el vínculo laboral, no se avizora que la causa del despido haya sido la notificación del padecimiento de salud del actor, pues del texto del documento que él entregó a la Cooperativa, trece minutos antes de que firmara el despido, se deduce que el demandante ya tenía conocimiento de la terminación del vínculo, porque así lo señala; a su vez se evidencia que la empresa explicó las razones para finiquitar el nexo, sin perjuicio de que no constituyera una justa causa, al respecto se lee:

*“Debido a la estructura de la empresa y los costos operativos, se pretende conseguir un grupo de colaboradores que se ajusten al verdadero presupuesto de los costos laborales de la Cooperativa, y, teniendo en cuenta el salario que usted recibe, la Cooperativa no puede continuar esa carga prestacional y por lo tanto, ha decidido la terminación de la vigencia de su contrato, sin justa causa, garantizándole el pago total de sus derechos*

*laborales ciertos e inciertos, como la indemnización correspondiente”.*

Finalmente, y en lo relativo a la discrepancia de la parte demandante con el archivo de que fue objeto el trámite administrativo que adelantó ante el Ministerio de Trabajo, precisa esta Colegiatura que tal situación debió haber sido objeto de reproche en dicho proceso, pues contaba con las herramientas jurídicas para atacar esa decisión, sin que se advierta que así hubiese ocurrido.

Precisado lo anterior, reitera la Sala que para la época en que se terminó el contrato, el demandante no se encontraba incapacitado, ni con restricción o recomendación médica vigente, por lo menos esa situación no se demostró en el plenario, de ahí que, no existe prueba con la entidad suficiente como para sustentar los supuestos fácticos narrados en la demanda, lo cual de manera indefectible conlleva a que se confirme la decisión adoptada por la Juez.

Por las razones expuestas se confirmará la sentencia de primera instancia y se condenará en costas a la parte demandante. Se incluirá como agencias en derecho en esta instancia la suma de 1 SMLMV, a cargo de la parte vencida.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia No. 182 de fecha 15 de junio de 2017, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia en favor de la demandada, se ordena incluir como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

TERCERO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



**CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ**  
Magistrada



**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada



**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**  
Magistrado

