



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

SENTENCIA 403

(Aprobado mediante Acta del 16 de noviembre de 2021)

Proceso	Ordinario
Demandante	Carmenza Ruth Barbosa Téllez
Demandado	CI Pietri SA
Radicado	76001310500620170028601
Tema	Unidad de contrato y acreencias laborales
Decisión	Revoca

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día nueve (9) de diciembre 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

La demandante pretende que se declare la existencia de dos relaciones labores únicas celebradas con la sociedad demandada desde el 4 de octubre de 1991 hasta el 31 de octubre de 1998 y desde el 26 de marzo de 2001 hasta el 21 de diciembre de 2015, así mismo, que la terminación del contrato se dio sin justa causa y sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pese a que ella se encontraba enferma y con tratamiento médico pendiente; adicional que no se pagó de forma completa los aportes a la seguridad social, ni se consignó la totalidad

de las cesantías, en consecuencia, se condene al pago de las indemnizaciones por despido injusto por el segundo contrato, y de 180 días consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, además, solicita el pago de los aportes a la seguridad social en pensión durante la vigencia de los dos contratos, la sanción por no consignación de cesantías del segundo contrato, en particular del 2001 a 2011, y por no haber consignado de forma completa las del año 2012 a 2015, y por no pago de intereses sobre las cesantías, la indemnización consagrada en el art. 65 del CST, y las costas del proceso.

Como hechos relevantes expuso que laboró a partir del 4 de octubre de 1991 hasta el 31 de octubre de 1998 con Confecciones Pietri hoy Pietri SA, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que luego laboró desde el 1° de julio de 2001 hasta el 20 de diciembre de 2015, siempre desempeñando la labor de operaria de máquina; precisó que en noviembre de cada año el empleador le pasaba una carta de preaviso informando de la finalización del contrato en ocasiones hasta el 19, 20, 21 ó 22 de diciembre, sin embargo, las funciones las seguía realizando de forma continua hasta la celebración del siguiente contrato.

Explicó que durante los meses de diciembre, enero, febrero y marzo del año siguiente -dependiendo cuando se firmaba el nuevo contrato-, los pagos se hacían mediante consignación sin la entrega de desprendible de pago y sin los aportes a la seguridad social, pues se daba la desafiliación del sistema de seguridad social. Añadió que en la vigencia de la relación laboral no fue afiliada en tiempo al Fondo de Cesantías, pues dicha situación se dio solo hasta el año 2011, sin embargo, las consignaciones eran por fuera del tiempo y por un valor diferente al que correspondía.

Manifestó que por el compromiso de entregar la producción no tenía la oportunidad de ir al baño hasta que terminaba el turno laboral, lo que generó que a finales de 2012 empezara a sufrir de infección de vías urinarias y luego de cistitis intersticial crónica, requiriendo tratamiento médico desde el año 2013, situación de la que afirma conoció la empresa, sin embargo, no le era posible

tomar las incapacidades medicas porque las descontaban de la quincena.

Afirmó que, en noviembre de 2015, como de costumbre, le fue notificada la no prorroga del contrato, pero que el 21 de diciembre de 2015 sufrió un accidente de trabajo cuando le cayó una silla de madera en el pie derecho y le generó traumatismo leve, sin embargo, al estar ya desafiliada le informaron que no podía ser atendida por la ARL. Indicó que en febrero de 2016 le informaron que ya no la iban a volver a vincular a trabajar porque ya habían contratado al personal. Finalmente, aseveró que no le pagaron la liquidación definitiva de prestaciones.

La demandada estuvo representa por curador ad litem, quien contestó la demanda y propuso las excepciones de prescripción, e innominada o genérica, la cual fue tenida en cuenta por la juez en la sentencia, sin embargo, con posterioridad la sociedad compareció al proceso y presentó la contestación de la demanda, así como pruebas documentales, estas últimas que fueron incorporadas de forma oficiosa por la juez al expediente.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Sexta Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 286 del 3 de diciembre de 2018, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas por la demandante, y declaró probada la excepción de prescripción propuesta por la curadora ad litem de la demandada, condenó condena en costas a la demandante.

Como fundamento de la decisión, luego de enunciar las pruebas documentales aportadas por las partes, concluyó la existencia de dos vínculos laborales con interrupciones, el primero desde el 4 de octubre de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1998, y el segundo desde el 26 de marzo de 2001 hasta el 19 de diciembre de 2015; señaló que, se evidenciaba que a la demandante le fue liquidado el último contrato de trabajo el 19 de

diciembre de 2015 con el pago de salarios, horas extras, cesantías, intereses de estas, vacaciones y auxilio de transporte por el periodo comprendido desde el 19 de enero al 19 de diciembre de 2015.

Respecto de la sanción por no consignación de cesantías, señaló que las vinculaciones laborales tuvieron interrupciones como se detalla:

- 4 de octubre al 12 de diciembre de 1991
- 6 de abril al 22 de diciembre de 1992
- 3 de febrero al 20 de diciembre de 1993
- 13 de enero al 22 de diciembre de 1994
- 11 de febrero al 21 de diciembre de 1995
- 29 de enero al 19 de diciembre de 1996
- 3 de febrero al 22 de diciembre de 1997
- 16 de enero al 31 de diciembre de 1998
- 26 de marzo al 20 de diciembre de 2001
- 17 de enero al 15 de marzo de 2002
- 15 de abril al 20 de diciembre de 2002
- 15 de febrero al 19 de diciembre de 2003
- 20 de enero al 20 de diciembre de 2004
- 20 de enero al 21 de diciembre de 2005
- 23 de enero al 20 de diciembre de 2006
- 11 de enero al 16 de diciembre de 2008
- 27 de enero al 18 de diciembre de 2009
- 6 de enero al 22 de diciembre de 2010
- 18 de enero al 20 de diciembre de 2011
- 12 de enero al 21 de enero de 2012
- 11 de enero al 20 de diciembre de 2013
- 17 de enero al 20 de diciembre de 2014
- 19 de enero al 19 de diciembre de 2015

Que por ende, en los contratos de trabajo inferiores a un año no se causó el derecho a la consignación de las cesantías, por cuanto las mismas fueron liquidadas a la finalización de cada contrato, sin embargo, explicó que se causó esa indemnización

para el extremo laboral del 11 de enero al 31 de diciembre de 2007, porque la vinculación se extendió hasta el 16 de diciembre de 2008 y la vinculación al Fondo Nacional del Ahorro se dio el 8 de abril de 2011, no obstante, precisó que esa acreencia se encuentra prescrita.

Precisó que no procedía la indemnización por despido injusto porque no se encuentra probado el hecho que motivo el despido, estando a cargo de la parte demandante hacerlo, explicando que al empleador le corresponde probar que existió justa causa, y en este caso no se probó la causa que motivó el despido.

Respecto de la indemnización consagrada en la Ley 361 de 1997 señaló que de la historia clínica aportada se evidenciaba que la última atención en salud de la demandante fue en agosto de 2015 por diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso, hemorroides externas con otras complicaciones y que el 11 de septiembre de ese mismo año por antecedentes de cistitis intersticial crónica, concluyendo que a la terminación del contrato no se encontraba incapacitada, ni en tratamiento médico alguno o con restricciones, terapias o restricciones, por lo que no procedía estabilidad laboral reforzada, además porque de la información allegadas por Colmena se evidencia reporte de accidente de trabajo del 14 de febrero de 2013, el cual fue atendido y reconocidas las prestaciones económicas a que hubo lugar.

En lo que concierne a la afiliación a la seguridad social integral, señaló que tampoco procedía porque se demostró la afiliación a Colpensiones, aclarando que, ante la existencia de mora en el pago de las cotizaciones, corresponde a la entidad de seguridad social realizar las gestiones de cobro.

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. 69 del CPTSS la competencia de esta corporación deviene del grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, en tanto, la sentencia de primera instancia fue adversas a lo pretendido.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Atendiendo el grado jurisdiccional de consulta, la Sala determinará i) la existencia la de relación laboral entre las partes, así como la continuidad o no en dicho vínculo; ii) si la demandante tiene derecho al pago de la indemnización consagrada en el art. 65 del CST, iii) así como a la sanción por no consignación de cesantías del año 2001 a 2011, y por no haberse consignado de forma completa las del año 2012 a 2015, iv) sanción por no pago de intereses sobre las cesantías, además se determinará, v) si se pagó de forma completa los aportes a la seguridad social, vi) la procedencia de la indemnización por despido injusto por el segundo vínculo; y vii) la indemnización de 180 días consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997

1. Contrato de trabajo

La demandante pretende que se declare la existencia de dos relaciones labores únicas desde el 4 de octubre de 1991 hasta el 31 de octubre de 1998 y desde el 26 de marzo de 2001 hasta el 21 de diciembre de 2015, sin embargo, la juez concluyó la existencia de los vínculos solicitados por la demandante, pero con interrupciones entre ellos -sin que fuera objeto de reproche por la demandada-, de ahí que, proceda la sala a verificar la prueba arrimada al proceso por las partes.

Se advierte de las pruebas allegadas por la parte demandante certificaciones expedidas por el gerente de CI Pietri SA, dando cuenta la primera, del vínculo laboral con la demandante desde el 6 de abril de 1992 hasta el 30 de octubre de 1998, y la segunda precisa que la labor fue desde el 15 de septiembre de 1992, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con solución de continuidad hasta el 20 de diciembre de 2015 (f.º 89-90). Así mismo, historia laboral expedida por Colpensiones el 19 de febrero de 2016, de la que se observan cotizaciones interrumpidas con el patronal Confecciones Pietri a partir del 4 de octubre de 1991 hasta el 31 de octubre de 1998, y después, con CI Pietri Ltda., luego SA, desde el 26 de marzo de 2001 hasta el 19 de diciembre de 2015 (f.º94-99).

A su vez, de la documental allegada por la demandada se avizoran también certificaciones laborales expedidas por el gerente de la empresa el 29 de agosto de 2014 y 23 de mayo de 2016, respectivamente, indicando la primera que, la demandante laboró desempeñándose como operaria mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con solución de continuidad desde el 15 de septiembre de 1992, precisando que el último contrato vigente era a partir del 14 de enero de 2014, y la segunda en iguales términos, pero con fecha de finalización el 20 de diciembre de 2015 (fs. 256 y 259).

Adicional, se evidencian i) contratos de trabajo a término fijo inferior a un año celebrados el 27 de enero de 2009, el 6 de enero de 2010, el 18 de enero de 2011, el 12 de enero de 2012 y el 11 de enero de 2013, sin que en el segundo y último de los citados se señale fecha final del mismo, por su parte los restantes indican con texto escrito a lapicero 18 de enero de 2010, 17 de abril de 2011, y 11 de abril de 2012, respectivamente (f.º 264, 268, 273, 283 y 285); y ii) contratos de trabajo de duración por la obra o labor contratada con fecha de inicio el 17 de enero de 2014 y 19 de enero de 2015, especificando que la obra o labor contratada era de apoyo en la confección de 200 mil prendas (f.º254 y 262).

Aunado a lo anterior, se observan preavisos del 22 de noviembre de 2010 y 21 de noviembre de 2012, informando de la terminación del contrato con 30 días de antelación (f.º 266 y 277); también se contemplan terminaciones de contrato por mutuo acuerdo suscritas el 24 de noviembre de 2011, el 20 de diciembre de 2013 y 20 de diciembre de 2014 acordando la finalización del vínculo laboral el 20 de diciembre de 2011, 20 de diciembre de 2013 y 2014, respectivamente (f.º 258, 260 y 270)

De la citada documental que no fue tachada ni redargüida de falsa por las partes, encuentra la sala que en principio se entiende que el primer vínculo laboral que unió a las partes se dio desde el mes de abril de 1992 hasta el 30 de octubre de 1998, por así acreditarlo la entidad demandada con las certificaciones laborales expedidas, sin embargo, al evidenciar que esa empresa registró aportes como empleador de la demandante desde el 4 de octubre de 1991, se tendrá esta fecha como extremo inicial de la primera relación laboral.

Para esta colegiatura el segundo vínculo laboral surgió el 26 de marzo de 2001, conforme a la historia laboral citada y el informe rendido por Colmena en primera instancia el 5 de julio de 2018, del que se informa la afiliación a esa ARL a partir del 28 de marzo de 2001 (f.º 311); y culminó el 20 de diciembre de 2015, según lo certificó la demandada.

Ahora, en lo que corresponde al tipo de vínculo que constituye el objeto principal de controversia, se entendería que correspondieron a contratos independientes a término fijo inferior a un año y por duración de la obra o labor contratada, según la documental citada, y además porque se registró las respectivas novedades de ingreso y retiro en el sistema general de seguridad social, así lo relacionó la ARL (f.º 312 Vto.):

COLMENA Seguros se permite certificar que el (la) trabajador(a) mencionado(a) a continuación se encuentra (ó) afiliado(a) a esta administradora bajo los siguientes datos:

NOMBRE: BARBOSA CARMENZA
TIPO IDENTIFICACION: CC 31913770
ESTADO: CANCELADO
TIPO DE TRABAJADOR: Dependiente

Con las siguientes novedades de ingreso y retiro:

Ingreso	Retiro
28/03/2001	21/12/2001
23/01/2002	15/03/2002
19/04/2002	20/12/2002
26/02/2003	05/01/2004
31/01/2004	28/12/2004
26/01/2005	21/12/2005
27/01/2006	20/12/2006
12/01/2007	31/08/2007
05/11/2007	29/12/2008
27/01/2009	18/12/2009
06/01/2010	22/12/2010
18/01/2011	20/12/2011
12/01/2012	21/12/2012
11/01/2013	20/12/2013
17/01/2014	20/12/2014
19/01/2015	19/12/2015

RAZON SOCIAL: CI PIETRI S.A

A su vez, la EPS Comfenalco señaló (f.º 19):

**LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA
 COMFENALCO VALLE DELAGENTE
 NIT. 890.303.093-5**

HACE CONSTAR

Que el (la) señor(a) **LEYDY SUSANA VALENCIA RINCON** identificado(a) con cédula de ciudadanía No **38.682.020**, se encuentra Afiliada en el Plan Obligatorio de Salud POS de la Eps Comfenalco Valle Delagente, como beneficiario, según información contenida a la fecha en nuestra base de datos; previa validación de la información certificado información de los contratos laborales radicados en nuestra entidad.

Fecha de ingreso	Fecha de retiro	Nit Empresa	Nombre Empresa
01/11/2013	30/12/2013	890320046	C.I. PIETRI LTDA
01/03/2014	20/01/2005	890320046	C.I. PIETRI LTDA
20/01/2005	21/01/2006	890320046	C.I. PIETRI LTDA
23/01/2006	16/01/2009	890320046	C.I. PIETRI LTDA
28/01/2009	18/01/2010	890320046	C.I. PIETRI LTDA
05/01/2010	22/01/2011	890320046	C.I. PIETRI LTDA
26/01/2011	20/01/2012	890320046	C.I. PIETRI LTDA
26/01/2012	21/01/2013	890320046	C.I. PIETRI LTDA
22/01/2013	20/01/2014	890320046	C.I. PIETRI LTDA
22/01/2014	20/01/2015	890320046	C.I. PIETRI LTDA
27/01/2015	19/01/2016	890320046	C.I. PIETRI LTDA
01/03/2016	26/06/2016	900328189	PACK PLATINO SAS

Acti
 Va = f

Observándose en pensión del detalle de pagos efectuados a partir de 1995 que en la historia laboral también se registraron los retiros en los meses de diciembre de 1995 a 1997 y de 2001 a 2006, 2008 a 2015.

No obstante, se estima necesario realizar un análisis en conjunto del restante material probatorio recaudado en el proceso.

Al respecto, se escuchó las declaraciones de las testigos Beatriz Milena Moreno López y Martha Cecilia Galvis Jiménez (CD f.º 295), quienes manifestaron conocer a la demandante desde el año 2012 y 1995 respectivamente, fechas en que ellas ingresaron a trabajar en la empresa demandada, en la que ya laboraba la demandante como operaria manejando la máquina de collarín y la plana, por ende, fueron compañeras de trabajo, además de afirmar que laboraron hasta la misma fecha de la demandante, es decir, diciembre de 2015.

Explicaron al unísono que la vinculación para todos era igual a un año, el que se celebraba en enero o febrero hasta el 20 de diciembre de cada año aproximadamente, que en esa fecha las desafiliaban de la seguridad social, sin embargo, todas seguían trabajando de forma continua menos los días especiales como el 24, 25 y 31 de diciembre, retornado como el 3 de enero de cada año, además que, en ese interregno el pago se les hacía por horas mientras volvían a firmar los nuevos contratos.

Adicional, informaron que siempre debían cumplir meta de trabajo diaria, la cual era controlada cada hora por la señora Patricia Rodríguez quien era la supervisora y que si no cumplían la meta debían quedarse a trabajar gratis hasta que cumplieran. Afirmaron que devengaban el salario mínimo de cada época, más el auxilio de transporte y las horas extras; que descansaban los domingos y festivos, porque los sábados trabajaban hasta las 3:30 p.m. o 6:00 p.m. si habían horas extras, y que nunca les dieron vacaciones. También coincidieron en que la empresa se demoraba en el pago de las quincenas, liquidaciones de contratos y aportes a la seguridad social.

Las anteriores declaraciones ofrecen credibilidad a la sala, al ser coincidentes en sus dichos, y detallar las funciones realizadas por la demandante, las condiciones en que desempeñaba la labor, y la forma como se realizaba la contratación, nótese que estas declaraciones provienen de quienes vivieron los hechos que relatan, pues eran personas que también laboraban como operarias, lo que indica que estaban al tanto de la realidad de los hechos ocurridos en ese entorno.

Así las cosas, para esta colegiatura la modalidad contractual utilizada por el empleador fue indebidamente utilizada, al no corresponder a contratos a término fijo inferior a un año, o por la duración de la obra o labor contratada como lo indican los contratos aportados al plenario, que aunque revisten de legalidad, pues simulan un acto jurídico válido, lo cierto es, que dichos documentos por sí solos no resultan definitivos para desvirtuar la realidad narrada por las testigos, en lo relativo a la continuidad en el vínculo, es decir, que a pesar de existir una supuesta terminación del nexo en diciembre de cada año y un supuesto inicio en enero o febrero del año siguiente, lo cierto es que esa situación solo se daba en documentos y no real.

A la anterior conclusión se llega luego de verificar que no hubo variación en el objeto social de la empresa, el cual consiste en: *«fabricación de ropa exterior, para hombre y niño»* conforme el certificado de existencia y representación legal de la empresa (f.º8), así como tampoco en el cargo que desempeñó la demandante de operaria -señalado en todos los contratos- y las funciones desempeñadas relativas a empretinar, hacer dobladillos, pegar cierres, hacer puntas, figurar -según ilustraron las testigos-, situación que se mantuvo por más de una década -en el segundo vínculo que unió a las partes-.

Si lo antes señalado fuera poco, se evidencia que en todo caso la modalidad contractual utilizada por la empresa y que además certifica, no fue la adecuada, pues no cumplió con lo dispuesto en el numeral 2º del art. 46 del CST, relativo a que los contratos a término fijo inferior a un año solo pueden renovarse tres veces

por periodos iguales o inferiores, al cabo del cual la siguiente prórroga no podrá ser inferior a un año.

Además, tampoco se evidencia alguna razón para que los dos últimos contratos celebrados en enero de 2014 y 2015, por duración de la obra o labor contratada -que dicho sea de paso, no fueron identificados así en las certificaciones laborales que expidió la empresa- hubiesen surgido de un cambio en la empresa o forma de laborar, dado que, según detallaron los testigos siempre debían cumplir con una meta diaria que se les supervisaban cada hora, precisando la declarante Moreno López que si la tarea era empretinar correspondía a 60 prendas por hora, pero si era pegar cierre, debían ser 80 por hora.

En suma, al no avizorar esta colegiatura cambios en el cargo, funciones y condiciones de trabajo de la demandante, así como tampoco en la actividad económica de la empresa, y por el contrario quedar en evidencia que nunca hubo solución de continuidad en la prestación del servicio por parte de la trabajadora y que tampoco hubo justificación para finalizar los contratos y suscribir uno nuevo en los mismos términos, se concluye en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, que consagra el art. 53 de la CN, que hubo unidad de contrato, de ahí que, solo fue una relación laboral la que unió en cada periodo a las partes, estos es, desde el 4 de octubre de 1991 hasta el 31 de octubre de 1998 y desde el 26 de marzo de 2001 hasta el 20 de diciembre de 2015, y en consecuencia, se declarará la existencia de dos contratos a término indefinido.

Frente al tema valga citar lo señalado de antaño por la Corte Suprema de Justicia:

La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse

al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo¹.

Conforme al texto transcrito, también queda sin fundamento las terminaciones por mutuo acuerdo celebradas en los años 2011, 2013 y 2014, pues en realidad considera esta corporación que dicha suscripción se dio, ante la falta de comunicación del preaviso en el término legal establecido -como lo acostumbraba a realizar la empresa-, y con el fin de simular una terminación del nexo.

Por lo anterior, se revocará la decisión de la juez, en el sentido de declarar que los contratos que unieron a las partes en litigio fueron a terminó indefinido, en los periodos antes descritos.

Ahora, se procede a estudiar la excepción de prescripción.

2. Prescripción

En cuanto a este medio exceptivo que propuso la curadora ad litem de la demandada, se advierte que la relación laboral finiquitó el 20 de diciembre de 2015 y no se observa constancia de que se haya reclamado el pago de acreencias laborales, por ende, el término se contabilizará desde el momento en que se radicó el presente proceso, es decir, el 12 de junio de 2017, de ahí que, las acreencias reconocidas causadas con antelación al 12 de junio de 2014 se encuentran afectadas por dicho fenómeno jurídico, sin embargo, se exceptúa el auxilio de cesantías y por ende, la sanción por no consignación de cesantías, para la cual el termino prescriptivo se contabiliza a partir de la finalización del contrato, por ser la fecha en que el trabajador puede disponer de dicha prestación tal y como lo señalado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia².

3. Indemnización por falta de pago, art. 65 CST.

¹ Corte Suprema de Justicia, SL806-2013, reiterada en SL814-2018, SL 2730-2019, entre otras.

² Corte Suprema de Justicia, sentencia SL 34393, 24 ago. 2010; CSJ SL 41005, 23 oct. 2012, entre otras.

Esta indemnización opera sobre el impago de salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral, no obstante, tal indemnización no surge de manera automática, pues es necesario realizar un análisis de la conducta del empleador. Al respecto, la CSJ en sentencia SL087 de 2018 precisó:

Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud.

Del mismo modo, es pertinente anotar que la simple negación de la relación laboral no exonera, per se, al empleador demandado de la indemnización moratoria, como tampoco la demostración del contrato de trabajo trae consigo inexorablemente que se imponga dicha sanción.

Conforme a lo señalado, no se avizora en el plenario prueba alguna de la cual se pueda inferir que la demandada actuó según los lineamientos de la buena fe, por el contrario, con las pruebas recaudadas quedó demostrado que la modalidad contractual utilizada por la empresa desdibujaba la realidad, máxime si se tiene en cuenta que, a pesar de finiquitar los contratos a mediados de los meses de diciembre de cada año y seguir beneficiándose de los servicios de la demandante hasta celebrar un nuevo contrato, la desvinculada del sistema de seguridad social integral y le pagaba por horas la labor que realizada en las mismas condiciones.

Para la sala resulta reprochable ese actuar, que en ultimas deja en evidencia la intención de restar antigüedad a la trabajadora, lo que lleva implícito un beneficio en el pago de prestaciones sociales e indemnizaciones a reconocer ante una eventual terminación definitiva del contrato.

Así las cosas, para esta corporación no hay prueba que señale que el actuar de la demandada estuvo revestido de buena fe, y al no existir razones justificables para que la demandada no cancelara la totalidad de acreencias a la terminación del contrato, prospera tal condena.

Conforme a lo expuesto y al haber finalizado el vínculo laboral el 20 de diciembre de 2015, y haberse pactado para ese año el salario en \$674.350 (f.º 254), resulta procedente la condena a razón de un día de ese salario (\$22.478) y hasta que se haga efectivo el pago de las prestaciones adeudadas, que se detallarán más adelante.

4. Indemnización por no consignación de cesantías

En relación con esta sanción, se tiene que, la demandante la solicita i) por la omisión en la consignación de cesantías del año 2001 a 2011, y ii) por no haberse consignado de forma completa las causadas en los años 2012 a 2015.

La demandante informó en el interrogatorio de parte que la afiliación al Fondo Nacional del Ahorro se dio hasta el año 2011, en que dicha entidad realizó una visita en el trabajo y decidió afiliarse porque siempre les pagaban las cesantías de forma tardía, en efecto, de la afiliación da cuenta el formulario de solicitud diligenciado el 8 de abril de ese año (f.º 271), y de las consignaciones, la certificación que emitió en el trámite de primera instancia el citado Fondo, en la que detalla las realizadas por la empresa aquí demandada, en los años 2012 a 2015 (f.º 306-308).

Respecto de la sanción por no consignación de cesantías de los años 2001 a 2011, estima la Sala que, pese a que la empresa demandada no cumplió con el deber legal de realizar la consignación, las mismas fueron pagadas a la demandante, pues así lo aceptó en la declaración de parte que rindió cuando la juez le preguntó: *«¿la empresa le canceló la totalidad de cesantías, intereses de cesantías, primas, vacaciones al término de cada contrato?»* y ella respondió: *«Sí, pero resulta que las cesantías las cancelaban marzo, mayo o casi en junio, así era la prima, la de mitad de año la pagaban casi en octubre, hasta que yo dije no más y me metí a ese fondo»*, por lo que no se considera procedente tal condena.

En gracia de discusión, se precisa que no se tiene certeza de la fecha en que fueron canceladas esas cesantías y sobre qué valor, para efectos de liquidar la sanción prevista en el numeral 3º del art. 99 de la

Ley 50 de 1990, desde la data que se causaron hasta la que se pagaron, carga probatoria que le correspondía a la demandante, por ende, no procede la sanción respecto de las cesantías de los años 2001 a 2011.

Ahora de las cesantías causadas en los años 2012 a 2015, se reclama esta sanción por no haber sido consignadas de forma completa, la que sí se encuentra procedente, dado que, como se estableció la relación laboral que unió a las partes no tuvo ninguna interrupción -entre cada una de las dos relaciones-, y ante la modalidad que pretendió utilizar la empresa, se evidencia, el desmejoro en la liquidación de las cesantías, dado que, en cada una de las anualidades se realizó la consignación de forma incompleta, por cuanto solo se tuvo en cuenta el periodo del 18 de enero al 20 de diciembre de 2011, 12 de enero al 21 de diciembre de 2012, 11 de enero al 20 de enero de 2013, 17 de enero al 20 de diciembre de 2014 y 19 de enero al 19 de diciembre de 2015 reconocidos por la empresa como tiempo laboral, de ahí que se condenará al pago de la sanción.

Así las cosas, y estando en firme la presunción de mala fe no desvirtuada por el empleador, ha de imponerse dicha sanción a razón de un día de salario por cada día de retardo a partir del día 15 de febrero del año siguiente a la causación del auxilio respectivo, por tanto, se liquidará desde el 15 de febrero de 2012 hasta el día 20 de diciembre de 2015, fecha de finalización del contrato de trabajo, sobre los salarios que se precisan en cada uno de los contratos (salario + subsidio de transporte), excepto para el año 2015, que se tendrá como salario promedio el de \$847.014 el cual fue tenido en cuenta por la empresa en la liquidación que realizó y sobre el cual liquidó las cesantías (f.º 248), lo anterior, atendiendo lo dispuesto por la CSJ en sentencias CSJ SL, 3 jul. 2013, rad. 40509; CSJ SL912-2013, reiterado en SL4260-2020.

Efectuados los cálculos, se obtiene la suma de \$31.128.000 - conforme al cuadro que se anexa-, de ahí que se condenará en dicho monto a la demandada.

En este punto se hace necesario aclarar que, al realizar una interpretación del escrito de demanda y de las pretensiones, y sin incurrir en vulneración a las facultades extra y ultra petita reservadas al juez de primera instancia, conforme al art. 50 del CPTSS, es procedente imponer la condena por el pago de la diferencia de las cesantías causadas entre el año 2012 al 2015, conforme a la pretensión que se acaba de estudiar, pues resulta lógico que la sanción por no consignación de cesantías se derive del impago de tal acreencia laboral.

Efectuados los cálculos de los días faltantes en los contratos celebrados a partir del año 2011 al 20 de diciembre de 2015, para lo cual se tendrá en cuenta el monto de salario antes señalado, se obtiene la suma de \$218.999 -conforme al anexo 2-.

5. Intereses a las cesantías y sanción por no pago

En consideración a que esta acreencia laboral es exigible en el mes de enero siguiente a la fecha de su causación, no estaría prescrito el causado sobre la diferencia insoluta de las cesantías del año 2014 que se paga en enero de 2015, y las causadas por el interregno de enero al 20 de diciembre de 2015, por ende, se adeuda la suma de \$733 por este concepto -conforme el anexo 2-, atendiendo la formula cesantías * días trabajados * 0,12/360. La sanción corresponde al mismo valor de los intereses, es decir, \$733.

6. Aportes en pensión

La parte demandante reclama el pago de los aportes de pensión que no se realizaron de forma completa durante la vigencia de los dos vínculos, es decir, desde el 4 de octubre de 1991 hasta el 31 de octubre de 1998 y desde el 26 de marzo de 2001 hasta el 20 de diciembre de 2015, condena que encuentra procedente esta sala de decisión, atendiendo los argumentos de unidad contractual ya expuesto, en consecuencia, y dado que la demandada debió realizar los aportes durante todo el tiempo señalado, y que se evidencian novedades de retiro registradas en la historia laboral, se condenará al pago de los aportes faltantes en los

periodos de vigencia del nexo laboral, conforme al cálculo actuarial que deberá tramitar ante la entidad de seguridad social a la cual se encontraba afiliada la demandante, para lo cual deberá efectuar el pago conforme al salario que le pagó a la trabajado, y a falta de prueba, sobre el SMLMV de cada época.

7. Terminación del contrato

Conforme a la normativa laboral, cuando el empleador decide terminar el contrato sin que medie una de las causas previstas en los artículos 62 y 63 del CST, se entiende que el despido es injusto y, por tanto, deviene procedente la correspondiente indemnización que consagra el art. 64 del mismo precepto, la cual tiene como finalidad, mitigar los efectos negativos que tal decisión ocasiona al trabajador, y, además, desestimular esas actuaciones por parte de los empleadores.

La jurisprudencia nacional, ha sido reiterativa en sostener que en materia de despidos al trabajador le basta con acreditarlo, en tanto que al empleador le incumbe la carga de probar que para tomar dicha determinación se ajustó en todo a los parámetros legales consagrados al respecto, en efecto, así lo reiteró la CSJ en sentencia SL6918-2014, en la que señaló:

Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Sala precisa que el Tribunal en momento alguno le dio un alcance equivocado al artículo 64 del C.S.T., en tanto la causa eficiente por la cual el sentenciador de alzada absolvió a la demandada de la indemnización por terminación del vínculo laboral, no fue la interpretación de la citada preceptiva, sino el hecho de no encontrar probado el despido, carga procesal que a la luz del artículo 177 del C.P.C., le correspondía al demandante, tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral.

Se procede a revisar el material probatorio que da cuenta de la terminación del contrato de trabajo, y se advierte que la parte demandante relató en el interrogatorio de parte que la finalización obedeció a que como de costumbre les avisaron en el mes de noviembre de 2015 la no prorroga del contrato en el mes de diciembre, sin embargo, llegada la fecha continuaron trabajando como de costumbre,

y que el 21 de diciembre de 2015 le dijeron que la llamarían en enero, sin embargo, ello no ocurrió.

De la anterior situación dieron cuenta las testigos traídas al proceso por la demandante, quienes fueron coincidentes en manifestar que la terminación del contrato se dio el 20 de diciembre y 21 de diciembre de 2015, que las quedaron de volver a llamar en enero, sin embargo, esa situación no ocurrió. Las anteriores manifestaciones no le ofrecen duda al despacho en sus dichos, y, en consecuencia, acreditan la terminación del contrato de forma unilateral por la empresa, lo que hace procedente esta indemnización por el segundo vínculo, tal como se solicita en la demanda.

Para efectos del cálculo y atendiendo lo dispuesto en el art. 64 del CST la indemnización asciende a la suma de \$6.8749.598, que resulta de calcular el último salario diario devengado (\$22.478) -f.º 254), y multiplicarlo por 304,72 días de indemnización, por haber laborado la demandante catorce años y 265 días.

8. 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. 2º y 3º, 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”³.

En el presente asunto, la demandante afirma padecer de cistitis intersticial crónica, situación que afirma fue desconocida por la empresa al momento de la terminación del contrato.

Conforme a lo anterior, se procede a analizar el material probatorio obrante en el plenario con el fin de validar los presupuestos para que la

³ Corte Suprema de Justicia, SL058-2021.

demandante goce de la estabilidad laboral reforzada, evidenciándose de la historia clínica (f.º 24 a 87) que se le ha dado tratamiento médico aproximadamente desde el año 2013 por el diagnóstico de «*cistitis intersticial (crónica)*», entre otras patologías, que en consulta con el urólogo el 11 de septiembre de 2015 se señaló: «*PACIENTE CON CISTITIS INTERSTICIAL CON ADECUADA RESPUESTA AL TTO POR LO CUAL SE REFORMULA AMITRIPTILINA 25 MG DIAS POR 3 MESES CONTROL EN 3 MESES*», sin que en dichos documentos se infieran elementos claros para derivar un grave estado de salud, ni dan 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, por el contrario y según los dichos de las testigos y de la misma actora, ella desempeñó sus funciones hasta el último día de trabajo.

Así las cosas, considera esta Colegiatura que no existió el nexo de causalidad entre la condición física de la 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 afectación en la salud que presenta la demandante, situación que era de conocimiento del empleador, pues así lo informaron las testigos al afirmar que la demandante asistía a las consultas y controles médicos, lo cierto es que de la documental por ella aportada 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, y en gracia de discusión dicha prueba no se allegó al plenario por la parte interesada y tampoco fue solicitada como medio de prueba.

Precisado lo anterior, reitera la Sala que para la época en que se terminó el contrato, la demandante no se encontraba incapacitada, 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 en este aspecto.

Por las razones expuestas se revocará y confirmará la sentencia de primera instancia, así como la absolución de costas, las que correrán en primera instancia a cargo de la parte demandada, en esta instancia no se causaron.

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. REVOCAR DE FORMA PARCIAL el ordinal primero de la sentencia No. 286 de fecha 3 de diciembre de 2018, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, que absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, y en su lugar.

SEGUNDO. DECLARAR que los dos vínculos laborales celebrados entre la señora Carmenza Ruth Barbosa Téllez y CI Pietri SA, fueron a término indefinido y se desarrollaron entre el 4 de octubre de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1998, y el segundo desde el 26 de marzo de 2001 hasta el 20 de diciembre de 2015.

TERCERO. CONDENAR a CI Pietri SA a pagar en favor de la señora Carmenza Ruth Barbosa Téllez, las siguientes sumas:

- \$218.999, correspondiente al valor de las cesantías de los días faltantes en los contratos celebrados a partir del año 2011 al 20 de diciembre de 2015.
- \$733 correspondiente al valor de los intereses sobre la diferencia insoluta de las cesantías del año 2014, y las causadas por el interregno de enero al 20 de diciembre de 2015.
- \$733 por concepto de sanción por no pago de intereses sobre las cesantías.

- \$31.128.000 correspondiente a la indemnización por no consignación de las cesantías liquidada desde el 15 de febrero de 2012 hasta el día 20 de diciembre de 2015.
- \$22.478 diarios a partir del 21 de diciembre de 2015 y hasta que se haga efectivo el pago de las prestaciones adeudadas, valor que corresponde a la indemnización consagrada en el art. 65 del CST.
- \$6.8749.598 de indemnización por despido injusto.

CUARTO: CONDENAR a CI Pietri SA a pagar en favor de la señora Carmenza Ruth Barbosa Téllez los aportes faltantes en los periodos del 4 de octubre de 1991 al 31 de diciembre de 1998, y del 26 de marzo de 2001 al 20 de diciembre de 2015, conforme al cálculo actuarial que deberá tramitar ante la entidad de seguridad social a la cual se encontraba afiliada la demandante, para lo cual deberá efectuar el pago conforme al salario que le pagó a la trabajado, y a falta de prueba, sobre el SMLMV de cada época.

QUINTO. REVOCAR DE FORMA PARCIAL el ordinal segundo de la sentencia consultada que declaró probada la excepción de prescripción, y en su lugar se declara parcialmente probada respecto de las acreencias laborales causadas con antelación al 12 de junio de 2014.

SEXTO. REVOCAR el ordinal cuarto de la sentencia de primera instancia que no impuso costas, y en su lugar se condena en costas en primera instancia a la empresa demandada. Sin costas en esta instancia.

SÉPTIMO. CONFIRMAR en lo restante la sentencia de primera instancia.

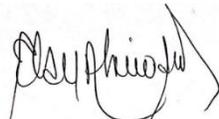
OCTAVO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

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.

Magistrados,


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ


ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ


JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA

Anexo 1

Sanción por no consignación de cesantías completas

CESANTÍAS	SALARIO BASE DE LIQUIDACIÓN	SALARIO DIARIO	CAUSACIÓN DESDE	HASTA	DÍAS	TOTAL SANCIÓN
2011	\$ 629.200	\$ 20.973	15/02/2012	14/02/2013	360	\$ 7.550.400
2012	\$ 664.500	\$ 22.150	15/02/2013	14/02/2014	360	\$ 7.974.000
2013	\$ 690.000	\$ 23.000	15/02/2014	14/02/2015	360	\$ 8.280.000
2014	\$ 718.000	\$ 23.933	15/02/2015	20/12/2015	306	\$ 7.323.600
2015	\$ 847.014	\$ 28.234			0	\$ -
TOTAL						\$ 31.128.000

Anexo 2

Inicio	Fin	Días insolutos	Salario	Total cesantías	Total Int. Cesantías
--------	-----	----------------	---------	-----------------	----------------------

1/01/2011	31/12/2011	27	\$ 629.200	\$ 47.190	
1/01/2012	31/12/2012	20	\$ 664.500	\$ 36.917	
1/01/2013	31/12/2013	20	\$ 690.000	\$ 38.333	Prescrito
1/01/2014	31/12/2014	26	\$ 718.000	\$ 51.856	\$ 449
1/01/2015	20/12/2015	19	\$ 847.014	\$ 44.704	\$ 283
				\$ 218.999	\$ 733