



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.019

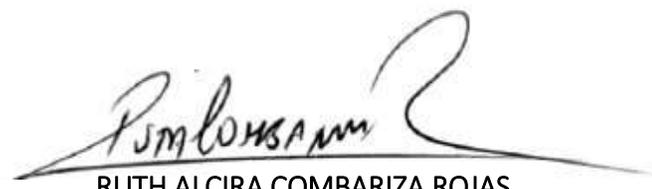
LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA VEINTITRÉS (23) DE FEBRERO DE 2024 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2022-00195-01
DEMANDANTE(S) : YOU ALEXANDER GALVÁN GRANADOS
DEMANDADO(S) : DISINGMEC SAS
FECHA SENTENCIA : 23 DE FEBRERO DE 2024
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 26/02/2024 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 26/02/2024 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

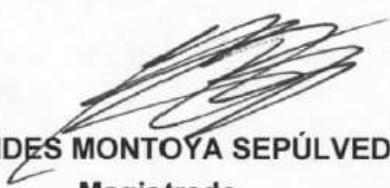
RADICADO:	1523831050012022-00195-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	YOU ALEXANDER GALVÁN GRANADOS
DEMANDADO:	DISINGMEC S.A.S
JUZGADO DE ORIGEN:	LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	Acta No. 020
MG. PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

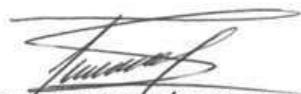
A los veintidós (22) días del mes de febrero de 2024, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- Proceso Ordinario Laboral No. 1523831050012022-00195-01, presentado por YOU ALEXANDER GALVÁN GRANADOS.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,


GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente


EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado


LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICADO:	1523831050012022-00195-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	YOU ALEXANDER GALVÁN GRANADOS
DEMANDADO:	DISINGMEC S.A.S
JUZGADO DE ORIGEN:	LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	Acta No. 020
MG. PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, veintitrés (23) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte demandante, contra la sentencia proferida el 17 de noviembre de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, mediante la cual declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, declaró probadas las excepciones denominadas *inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y buena fe*, negó las pretensiones incoadas por la demandante y la condenó en costas procesales.

II. ANTECEDENTES PROCESALES:

En los hechos de la demanda se indica que el 09 de abril de 2015 se celebró un contrato de trabajo verbal vigente hasta el 14 de junio de 2019, durante el cual, el demandante desempeñó las funciones de soldador, pailero y oficios varios en la ciudad de Duitama.

Así mismo, que desde el 30 de junio de 2015 el demandante ha estado incapacitado a causa de la *Discopatía lumbar Degenerativa* y que en el 2018 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez emitió dictamen en el que le determinó 34.35% de pérdida de capacidad laboral.

Que, en documento enviado a la empresa, se le informó sobre la enfermedad del demandante, las incapacidades médicas otorgadas, los exámenes médicos autorizados y el motivo por el cual no se allegaron algunas incapacidades.

Señala que, la sociedad demandada el 27 de marzo de 2019 citó a diligencia de descargos al demandante con el fin de aclarar la razón por la cual no había allegado incapacidades, diligencia que se llevó a cabo el 4 de junio de 2019.

Que a pesar de conocer el estado de salud del demandante el 14 de junio de 2019 la demandada dio por terminado el contrato de trabajo y entregó liquidación *en donde se puede evidenciar que tenía un salario de dos millones trescientos noventa y un mil doscientos pesos (\$2.391.200) (sic).*

Agrega que el despido no contó con la autorización del Ministerio de Trabajo requerida en virtud de la estabilidad laboral reforzada con la que contaba debido a su estado de salud.

Que no fue otorgada por parte del empleador certificación en la que le informaran el fondo en el que habían sido consignadas sus cesantías.

Manifiesta que iniciado el trámite de pensión de invalidez evidenció que no se realizaban las cotizaciones a seguridad social sobre el salario real, *esto es, de dos millones trescientos noventa y un mil doscientos pesos (\$2.391.200) (sic).*

Indica que el 07 de diciembre de 2019 la Junta Regional de Calificación de invalidez calificó al actor con una pérdida de capacidad laboral de 57.77% y que posteriormente Colpensiones otorgó pensión de invalidez equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente a través de resolución No 2020_834543, en la que se evidencia que *el salario era inferior al real manifestado en la liquidación laboral. (sic)*

Con base en lo anterior, pretende que se declare que la sociedad demandada al despedir al actor vulneró sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo digno, y al mínimo vital, que no consignó las cesantías correspondientes desde el 14 de febrero de 2016, que no emitió la certificación establecida en el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 ni realizó los aportes a seguridad social con el salario real devengado. Y, en consecuencia, solicita se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, artículos

64 y 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, así como al pago de los respectivos aportes a seguridad social con el salario correspondiente, a la suma de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes a título de perjuicios morales y costas procesales.

La demandada mediante apoderado judicial contestó la demanda, se pronunció frente a los hechos y las pretensiones y planteó como excepciones de mérito las que denominó “*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCION Y BUENA FE.*”

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 17 de noviembre de 2023, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, profirió sentencia en la que declaró que entre las partes existió un contrato verbal a término indefinido con extremos temporales entre el 09 de abril de 2015 y el 14 de junio de 2019, el cual terminó de manera unilateral y con justa causa comprobada por parte del empleador, declaró probadas las excepciones denominadas *inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y buena fe* y, condenó a la demandante en costas procesales.

Lo anterior, tras considerar que al no haberse determinado con claridad la obra o labor para la que fue contratado el señor Galván ni la duración de la misma, el contrato celebrado entre las partes corresponde a un contrato a término indefinido.

En cuanto al salario, consideró que, si bien existieron algunas variaciones en el mismo, estas corresponden a trabajo suplementario ejecutado por el demandante, por lo que, le resulta lógico que a causa de sus incapacidades médicas no se devengara la misma suma durante toda la vigencia de la relación laboral y por tanto, precisó que salario del actor corresponde a la suma de \$2.391.200, teniendo en cuenta la confesión efectuada por apoderado judicial en la demanda, el valor estipulado en la liquidación aportada por la demandada y el IBC reportado en la historia laboral emitida por Colpensiones correspondiente al periodo de septiembre de 2016 a la terminación del contrato.

Además, refirió que se acreditó el pago mes a mes de los aportes a seguridad social por parte del empleador y aclaró que, si bien existen periodos en que se realizaron los aportes por un valor superior, esto benefició al trabajador y el

hecho que posteriormente se liquidara su pensión en suma inferior, tal situación no es imputable al empleador.

Precisó que, si bien se acreditó que el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo estaba amparado por estabilidad laboral reforzada a causa de su estado de salud y el conocimiento que tenía el empleador de tal situación, la demandada desvirtuó la presunción de despido discriminatorio, en la medida que probó que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causal objetiva por no haberse presentado a trabajar a pesar de no contar con incapacidades médicas que lo justificaran.

En este sentido, señaló que el hecho que el actor se sintiera enfermo y se encontrara en trámites para la consecución de citas médicas con especialistas, con el fin de que se le prorrogaran sus incapacidades, tales situaciones no justifican su inasistencia al trabajo, puesto que, únicamente un profesional de la salud podía calificar y certificar que efectivamente no se encontraba en condiciones para presentarse a trabajar y que si bien se encontraba en diligencias administrativas de citas médicas, mientras que las mismas se tramitaban su deber era presentarse al lugar de trabajo y ponerse a disposición del empleador.

Agregó que se encuentra demostrado que la demandada requirió al demandante y posteriormente lo citó a descargos con el fin que presentará las incapacidades médicas correspondientes y justificará su ausencia en el trabajo, sin que el actor las hubiese allegado, por lo que, reiteró que se encuentra demostrada la causal objetiva alegada por el empleador para terminar unilateralmente el contrato.

Subrayó que, verificadas las documentales aportadas se evidencia que la demandada consignó en Porvenir las cesantías causadas entre los años 2015 y 2018 y que si bien se observa que las cesantías del año 2017 fueron consignadas tardíamente se cumplió con su pago, adicionalmente, refirió que en caso de que se hubiese podido causar la indemnización del artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990, la misma se encontraría prescrita conforme a lo dispuesto en los artículos 488 del CST y 161 del CPTSS al haber transcurrido más de tres años entre su causación y la fecha de presentación de la demanda.

Refirió que tampoco procede la indemnización del artículo 65 del CST, en la medida que se acreditó que el empleador envió de las planillas de pagos de

seguridad social de los últimos tres meses laborados, que la liquidación otorgada al demandante se encuentra ajustada a la ley y que los aportes a seguridad social en pensión corresponden al salario devengado.

Finalmente, manifestó que, como consecuencia de la negación de las pretensiones del demandante, los perjuicios morales solicitados no se encuentran acreditados.

IV. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación con el objeto que se revoque la sentencia de primera instancia en su totalidad, bajo los siguientes argumentos:

Indica que el actor manifestó en su interrogatorio que devengaba un salario mayor a \$3.000.000, el cual fue reducido de forma considerable sin previo aviso y aclaró que si bien se indicó en la demanda la suma de \$2.391.000 fue con el fin de relacionar el último salario devengado sin haber afirmado que tal suma constituía el salario real devengado.

Subrayó que: *i)* se demostraron las patologías padecidas por el actor, quien incluso contaba con un porcentaje del 34.35% de PCL y que se comprobó que el empleador conocía su condición médica, por tanto, es acreedor de la garantía de estabilidad laboral reforzada *ii)* que la justa causa de despido no está probada puesto que, de los interrogatorios y testimonios practicados se evidenció que el actor se presentaba a la empresa cuando no tenía incapacidades, excepto en las fechas del 28 de marzo y primeros días de abril, *iii)* que el demandante intentó por todos los medios posibles avisar a la empresa las afectaciones de salud que le impedían asistir y *iv)* que su inasistencia no se sustenta en el simple hecho de “*sentirse enfermo*” sino en las patologías físicas probadas y las continuas incapacidades médicas otorgadas.

Además, indicó que no existe ningún reglamento interno del trabajo que establezca un debido proceso como lo es una diligencia de descargos, por ende, si la empresa consideraba tener la justa causa los días que no se presentó el actor, bastaba con escucharlo para tomar su decisión y no dejar pasar dos meses para dar por terminado el contrato, motivo por el cual subrayó que no existe inmediatez entre el hecho que produjo la falta alegada como justa causa de

terminación de contrato y el momento en que se realizó el despido, acreditándose así que la causa del despido refiere al trato discriminatorio por el estado de salud del actor.

Que nunca se le informó al demandante el pago de sus cesantías ni el lugar donde podía retirarlas, que las mismas se liquidaban por un salario inferior al devengado, que no se consignaron las cesantías correspondientes al año 2016 y las cesantías del 2017 se consignaron fuera del término estipulado en la norma, por lo que debe otorgarse la indemnización establecida en el artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990.

Señaló que teniendo en cuenta que el pago de la liquidación y de los aportes a seguridad social en pensión se realizaron con un salario inferior al que realmente devengaba el actor, procede la indemnización contemplada en el artículo 65 del CST., así como la actualización o reajuste de pensión con el salario correspondiente.

Finalmente, solicitó analizar lo concerniente a los perjuicios morales teniendo en cuenta la situación médica del demandante, el dictamen del 7 de diciembre de 2019 que acredita una PCL del 5.59% y el despido sin justa causa al que fue sometido.

V. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

5.1 Parte demandante: Reiteró los argumentos expuestos en audiencia.

5.2 Parte demandada: Guardo silencio.

VI. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66^a del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a

despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

6.1 Problema jurídico:

Conforme a lo expuesto por el recurrente el estudio de la Sala se centrará en determinar: **1.** Si el señor YOU ALEXANDER GALVÁN, fue despedido sin justa causa y, por tanto, es acreedor de las indemnizaciones previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y 64 del CST., y **2.** Si resulta procedente el pago de la indemnización del artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST, así como el reajuste en los aportes al pago de seguridad social en pensión y el pago de los perjuicios morales reclamados.

6.2 De la estabilidad laboral reforzada y el despido con justa causa.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada es una garantía reconocida en virtud del principio de solidaridad social y de la cláusula de Estado Social Derecho que *protege a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.*¹

En este sentido, se profirió la Ley 361 de 1997 “*Por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”, que en su artículo 26 incluye tal garantía al referir:

*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 aclaren.

¹ Corte Constitucional, Sentencia SU-087 de 2022. M.P José Fernando Cuartas.

En años anteriores, la postura de la Corte Suprema de Justicia para otorgar la garantía y protección de estabilidad laboral reforzada dependía del factor numérico otorgado en la calificación de pérdida de capacidad laboral, sin embargo, a partir de la sentencia SL1152 de 2023 con ponencia de la Magistrada Marjorie Zuñiga Romero, esta Corporación abandonó tal postura y precisó que la estabilidad laboral reforzada a luz de la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* y la Ley 1618 de 2013 “*Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*”, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

i) la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, entendiéndose la deficiencia como problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida.

ii) la existencia de barreras que le impiden al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones que los demás, precisando que las barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas y,

iii) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido a menos que sean notorios para el caso.

En este sentido, la Sala Laboral subrayó que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario efectuar un análisis de contrastación e interacción entre el factor humano, es decir, la existencia de la deficiencia o limitación y el factor contextual, esto es, el análisis del cargo, sus funciones requerimientos, entorno laboral etc., de modo que, si se concluye que al trabajador se le terminó el vínculo laboral en razón a su discapacidad, el despido se considera discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia y la indemnización contemplada en la norma citada.

Conforme a lo anterior, se estableció que para despedir a una persona en discapacidad es necesario solicitar previamente permiso al Ministerio de trabajo, pues de no ser así, se activa la presunción de despido discriminatorio, *por cuanto se sospecha que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del trabajador y se traslada al empleador la carga de la prueba, correspondiéndole demostrar que la vinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o psíquica del empleado y por ende, se ajustó al ordenamiento jurídico.*

En tal caso, el trabajador que solicite el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dentro de un proceso judicial asume la carga probatoria de demostrar: 1. que tiene una discapacidad (deficiencia) y 2. que el empleador conocía de tal situación al momento del retiro o que la misma era notoria, mientras que, al empleador le corresponderá desestimar la presunción de despido discriminatorio, probando que realizó los ajustes razonables para garantizar su estadía en la empresa y en caso de no hacerlos demostrar que los mismos constituían una carga desproporcionada o irrazonable y que tal situación fue informada al trabajador o, acreditar que se configuró una causal objetiva o justa causa de terminación de contrato que no tiene nada que ver con su condición de salud, que la relación laboral se terminó por mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

En el caso bajo estudio, advierte la Sala que se encuentra plenamente demostrado conforme la historia clínica y documental allegada que YOU ALEXANDER GALVÁN padece entre otras patologías de *Discopatía lumbar Degenerativa*, que estuvo incapacitado del 30 de junio de 2015 al 26 de marzo de 2019 y que en vigencia de la relación laboral la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en dictamen del 5 de marzo de 2018 lo calificó con pérdida de capacidad laboral del 34.35% de origen común, es decir, se acreditó la existencia de la deficiencia o limitación del actor.

Así mismo, se tiene que ante las continuas y prolongadas incapacidades médicas del señor YOU ALEXANDER GALVÁN es indudable que el empleador tenía conocimiento su situación médica y, por tanto, ante la terminación unilateral de contrato de trabajo, a él le corresponde desvirtuar la presunción de despido discriminatorio conforme a lo anteriormente expuesto.

En este punto, es preciso memorar que el literal A del artículo 62 del CST prevé de manera taxativa las diferentes causales que hacen procedente la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador situación para la cual necesariamente se requiere: i) la comunicación al trabajador con los motivos y razones concretas por los cuales se decide finalizar el vínculo, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias y ii) que los hechos se configuren en alguna de las causales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. (SL2351-2020)

En este sentido, la demandada manifiesta que la terminación del contrato de trabajo del señor YOU ALEXANDER GALVAL tuvo como sustento la causal objetiva de ausentismo laboral puesto que no se presentó a trabajar durante los días 28 y 29 de marzo y 1,2,3,4,5,15,16 y 17 de abril de 2019, sin que para esas fechas se encontrara incapacitado, causal que quedó consignada en la carta de terminación de contrato de trabajo vista a folios 36-39 del escrito de demanda.

Es decir, adujo que la terminación del contrato obedeció a la causal contemplada en el artículo 62 literal A numeral 6° del CST en concordancia con el artículo 58 numeral 1° y 60 numeral 4° del mismo compendio normativo, que refieren:

Artículo 62. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

(...) **6.** *cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con el artículo 58 y 60 del CST o cualquier falta grave que acaba como tal el impacto, sea como si no es colectivas, causas vitales, contratos individuales o reglamento.*

Artículo 58. *Son obligaciones del trabajador.*

Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular imparte el empleador o su representante según el orden jerárquico establecido.

Artículo 60. *Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:*

(...)

4. *Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del trabajo, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.*

Lo anterior, se reitera, ante su inasistencia a laborar por los días previamente señalados.

Ahora bien, una vez estudiado el material probatorio del caso, esta Sala considera la conducta alegada por el empleador se encuentra efectivamente demostrada y según la jurisprudencia la misma *constituye una violación grave de las obligaciones del trabajador*², por lo que se constituye como una justa causa de terminación del contrato. Veamos,

² Corte Suprema de Justicia, Sala laboral Sentencia SL1051 de 2020.

El actor afirmó en su interrogatorio que para los días 29 de marzo, 1, 2, 3, 4, 5, 15, 16 y 17 de abril no contaba con incapacidad médica y cuando se le pregunto la razón por la cual no se presentó a trabajar narró: *yo me presente con un testigo el día 28, el miércoles, cuando me dijeron que ya no había más incapacidad (...) ellos no me dijeron nada, en ningún momento preséntese al día siguiente y yo como estaba enfermo y se acercaba semana santa, yo estando enfermo ¿a qué voy a la empresa? Cuando ya me dijeron, me presente después de los días de semana santa (...).*

Es decir, se infiere que, si el trabajador asistió a la empresa el 28 de marzo de 2019 y volvió a presentarse hasta después de semana santa, esto es, el 22 de abril de 2019, innegablemente se ausentó de su lugar de trabajo durante varios días, sin razón suficiente que lo excusara. Pues si bien, el demandante manifestó en su interrogatorio que se presentó a la empresa y lo mantenían sentado firmando unas planillas con horario de entrada y de salida, no existe claridad sobre cuantos y cuales días fueron ni tampoco prueba de las planillas referidas.

Por su parte el señor Jaime Rafael Villalba, empleador y representante legal de la empresa refirió que el trabajador *no volvió a presentarse, no llevó incapacidades, (...) cuando no llevaba incapacidades se quedaba en la oficina unos días, pero no volvió más, por eso fue que se llamó a descargos.*

Y la señora Nubia Hernández, secretaria de la empresa para el momento de los hechos manifestó que requirió al demandante para que allegará las incapacidades medicas vía telefónica al referir: *cuando no se presentan yo los llamo, ¿Qué paso con las incapacidades? Yo normalmente les digo que si no llevan incapacidades tiene que presentarse a trabajar que eso es lo que dice la norma* y afirmó que, ante tales requerimientos el trabajador le manifestaba *que estaba esperando las citas médicas, que no tenía incapacidad.*

Adicionalmente, de las documentales aportadas se evidencia oficio del 27 de mayo de 2019 con el asunto de *citación diligencia de descargos junio 4 de 2019 2:00 pm* que refiere en su parte final:

Se requiere, para que, en diligencia de descargos, aporte a la empresa las incapacidades médicas que justifiquen su ausencia al trabajo en los días anteriormente enunciados o, en su defecto, rinda las explicaciones necesarias que justifiquen su prolongada ausencia al trabajo.

Ahora, si bien el recurrente manifiesta que se presentó a la empresa y puso en conocimiento del empleador que estaba a la espera de citas médicas y que se sentía enfermo, es claro que, la última incapacidad médica otorgada por el médico psiquiatra, obrante a folio 79 del archivo 01 del expediente digital, terminó el 26 de marzo de 2019, por tanto, el demandante tenía la obligación legal de concurrir a su lugar de trabajo de forma continua o presentar una nueva incapacidad con la que acreditara la imposibilidad de trabajar, situaciones que no ocurrieron en el caso concreto.

Al efecto, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dispuso:

No se puede olvidar que el contrato de trabajo es bilateral y conmutativo, lo que acarrea entre otros aspectos que el empleador retribuya el servicio por la fuerza de trabajo que recibe de un empleado, que el empleador suministre los medios necesarios para la prestación efectiva del servicio y que a su vez el trabajador cumpla a cabalidad sus funciones, que el trabajador afilie a su trabajador al sistema de seguridad social a fin de que cubra las contingencias asistenciales y económicas que, en principio emerjan durante la vinculación laboral, pero a su vez el trabajador está en la obligación de reintegrarse a sus labores cuando las incapacidades terminan, pues si no lo hace, lo más probable es que tal hecho, como ocurrió en el caso bajo estudio, conlleve a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.³

Así las cosas, considera la Sala que no son de recibo los argumentos que expone el demandante, pues si consideraba que su condición médica era grave al punto de no permitirle volver a su trabajo después de haber estado incapacitado por aproximadamente cuatro años, debió acudir de manera inmediata a urgencias con el fin de que se le expidieran las incapacidades médicas correspondientes o en su defecto, haberse presentado a su lugar de trabajo mientras que se tramitaban las citas con especialistas que evaluaran su condición y de ser el caso prorrogaran sus incapacidades, máxime cuando tanto en su interrogatorio de parte como en la diligencia de descargos, afirmó que en cita del 15 de abril de 2019 el médico psiquiatra - quien había prescrito sus incapacidades durante el último año - le indicó que no le otorgaría más incapacidades sino que las mismas le corresponderían al fisiatra.

Además, es preciso resaltar, que se encuentra probado que se requirió al demandante en varias oportunidades para que justificara su ausentismo laboral, como él mismo lo afirma en su interrogatorio, que se otorgó un tiempo prudencial

³ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL6107-2014

para que acreditara su condición médica en la cual se respaldaba para no asistir, que se citó a diligencia de descargos el 27 de mayo de 2019, en la cual se le dio la oportunidad de ejercer sus derechos de defensa y contradicción y que una vez agotado este trámite se procedió a terminar el contrato de trabajo, comunicándole las razones concretas por las cuales se decide finalizar el vínculo y encontrándose fundadas en una justa causa establecida en la norma. En este aspecto, se tiene como razonable el término de tiempo entre la comisión de la falta y el despido efectuado, pues el empleador adelantó todo el trámite de requerimientos previos y citación a descargos en garantía del debido proceso, derecho de defensa y contradicción con el fin de que el trabajador pudiese explicar las razones de su inasistencia y pudiera allegar las incapacidades médicas que lo justificaran, sin que esto hubiese ocurrido.

Por lo anteriormente expuesto, considera la Sala que la justa causa alegada por el empleador se encuentra debidamente acreditada y, en consecuencia, cumplió con la carga probatoria de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio del actor, máxime cuando se evidencia que el empleador no suspendió ni terminó el vínculo laboral durante los aproximadamente cuatro años en que el actor estuvo incapacitado y al momento en que evidenció que había terminado la incapacidad requirió al actor para que las presentara antes de citarlo a descargos y terminar el contrato de trabajo.

En consecuencia, frente al primer problema jurídico se concluye que existió una justa causa de terminación del contrato de trabajo y, por tanto, no son procedentes las indemnizaciones reclamadas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y 64 del CST.

6.3 De la indemnización del artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST, reajuste en los aportes al pago de seguridad social en pensión y el pago de los perjuicios morales reclamados

El numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece la indemnización moratoria que se causa por el incumplimiento del empleador de consignar anualmente en un fondo autorizado para el efecto, antes del 15 de febrero del año siguiente, en favor del trabajador, el auxilio de cesantías correspondiente a la suma de un día de salario por cada día de retardo.

Dicha sanción tal y como lo ha recordado la Sala de Casación Laboral⁴ no opera de manera automática, en tanto que, del incumplimiento de la consignación oportuna del auxilio debe establecerse que la conducta del empleador estuvo desprovista de buena fe. Por lo que, corresponde al juez analizar *en cada caso, los aspectos facticos relacionados con la conducta que asume quien se sustrae del pago de sus obligaciones laborales para efectos de determinar si procede o no la imposición de dicha sanción.*

Conforme a ello, al descender al caso particular, se evidencia a folios 46 a 49 que la demandada cumplió con la obligación de consignar las cesantías por cada uno de los años aquí reclamados, puesto que, las cesantías causadas en el 2015 fueron consignadas el 15 de febrero de 2016, las cesantías causadas en el 2016 fueron consignadas el 14 de febrero de 2017- contrario a lo alegado por el recurrente quien indica que no fueron canceladas -, las cesantías causadas en el 2017 fueron consignadas en dos pagos efectuados el 14 de febrero de 2018 y el 13 de junio de 2019 y las cesantías causadas en el 2018 fueron canceladas el 14 de febrero de 2019.

Ahora, si bien se evidencia que las cesantías correspondientes al año 2017 fueron consignadas de manera tardía y por ende, que el empleador incumplió su deber, advierte la Sala que la sanción solicitada se encuentra prescrita con fundamento en lo dispuesto en el artículo 488 del CST., que señala: *“Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible...”* y 151 del CPTSS que indica: *Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible (...)*”

A saber, las cesantías correspondientes al año 2017, debían ser consignadas el 14 de febrero de 2018, fecha a partir de la cual se hicieron exigibles y por tanto, a partir de ese momento el actor contaba con tres años para presentar la demanda pretendiendo el pago de tal prestación, esto es, hasta el 31 de mayo de 2021 incluyendo la suspensión de términos a causa de la pandemia COVID 19 que sumaron 106 días y conforme al acta de reparto que reposa en el expediente, la demanda fue presentada el 15 de junio de 2022, es decir fuera de término.

⁴ Corte Suprema de Justicia, SL2805-2020 y SL572-2021

Por otro lado, se observa que la solicitud de indemnización moratoria del artículo 65 del CST., y la solicitud de reajuste en los aportes cancelados al sistema de seguridad social en pensión se sustentan en el hecho en que presuntamente se realizaron los pagos con base en un salario inferior al devengado, pues el actor afirmó que su último salario fue de \$3.353.000.

No obstante, esta Sala considera acertada la decisión del *A quo* al determinar como salario devengado por el actor la suma de \$2.391.000, puesto que, inicialmente, en el escrito de demanda se afirmó en dos oportunidades que tal suma correspondía al salario devengado y, por tanto, tales manifestaciones se entienden como una confesión por apoderado judicial conforme al artículo 193 del CGP aplicable por remisión normativa del artículo 145 del CST., Disposición normativa que establece:

Artículo 193. Confesion por apoderado judicial: *la confesión por apoderado judicial valdrá cuando para hacerla haya recibido autorización de su poderdante, la cual se entiende otorgada para la demanda y las excepciones, las correspondientes contestaciones, la audiencia inicial y la audiencia del proceso verbal sumario (...)*

Al respecto, en el hecho 14 de la demanda se indicó: *ese mismo día el 14 de junio de 2019 a mi mandante le fue entregada copia de la liquidación realizada por la demandada donde se puede evidenciar que mi mandante tenía un salario de dos millones trescientos noventa y un mil doscientos pesos (\$2.391.200) y en el hecho 19 del mismo documento se lee: una vez iniciados los mismo, se logra evidenciar que al señor YOU ALEXANDER no le realizaban las cotizaciones a seguridad social sobre el salario real, esto es dos millones trescientos noventa y un mil doscientos pesos (\$2.391.200) al momento de la terminación del contrato.*

A su vez, tal información fue corroborada tanto por el representante legal de la demandada en su interrogatorio, quien afirmó que el salario del actor era aproximadamente de \$2.300.000 y sobre ese valor se efectuó la liquidación pagada al actor, como por la historia laboral obrante a folio 19 del expediente, en la que se evidencia que de septiembre de 2016 a 2019 el IBC correspondía a la suma de \$2.391.000, pues si bien, se observa que de 2015 a 2016 el IBC fue superior, lo cierto es que no existe justificación alguna para entrar a ajustar tales valores especialmente cuando dichos aportes en suma superior beneficiaron al trabajador.

A más de esto, se aclara que la indemnización del artículo 65 del CST., no procede de manera automática y es necesario demostrar la mala fe del empleador, aspecto que no se evidencia en el caso bajo estudio, pues conforme a lo analizado, cumplió con sus obligaciones frente al pago de salarios y prestaciones sociales de manera oportuna y una vez finalizado el vínculo laboral, hecho que ocurrió el 14 de junio de 2019, procedió a cancelar por medio de un cheque el valor de las acreencias laborales a las que tenía derecho el trabajador y allegó los comprobantes de los pagos de las prestaciones sociales de los últimos tres meses como dispone la norma.

Así las cosas, al no asistirle razón al recurrente en los argumentos expuestos en la alzada no hay lugar a analizar los perjuicios morales reclamados y la decisión de instancia se confirmará.

Sin costas por no causarse en esta instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia recurrida.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

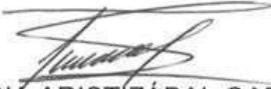
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada