

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	MARIA DORIS RESTREPO GOMEZ y CLAUDIA STELLA GOMEZ NOGUERA
DEMANDADOS:	INDUSTRIAS PLINCO LTDA., AEROINFLABLES GROUP S.A. C.I y MANUEL ALEJANDRO MENDIETA CASTILLO
RADICACIÓN:	76001 31 05 007 2012 00642 01
JUZGADO DE ORIGEN:	SEPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	APELACIÓN SENTENCIA - CONTRATO, DESPIDO INJUSTO, PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES, DESPIDO CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
MAGISTRADO PONENTE:	MARY ELENA SOLARTE MELO

ACTA No. 12

Santiago de Cali, cinco (5) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO, GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a conocer el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia 151 del 14 de mayo de 2015 proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, y dicta la siguiente:

SENTENCIA No. 47

1. ANTECEDENTES

PARTE DEMANDANTE

Pretende se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde septiembre de 1987 con la señora MARÍA DORIS RESTREPO y desde el 29 de julio de 1991 con la señora CLAUDIA STELLA GÓMEZ NOGUERA,

hasta el 31 de diciembre de 2009, vínculos finalizados por el empleador de manera unilateral, ilegal e injusta.

Que el despido no produce efectos al no acreditarse el pago de aportes a seguridad social y parafiscales, y por estar las demandantes amparadas por estabilidad laboral reforzada, ya que al momento del despido padecían una enfermedad profesional.

Solicitan el reintegro a un cargo igual o superior, pago de los salarios dejados de percibir, pago del reajuste de las prestaciones sociales por todo el tiempo que realmente trabajaron, indexación e indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Como pretensión subsidiaria, solicitan la indemnización por despido injusto.

Como sustento de sus pretensiones señalan que:

- i) La señora MARÍA DORIS RESTREPO GÓMEZ ingresó a trabajar en septiembre de 1987 desempeñando el cargo de operaria screem; la señora CLAUDIA STELLA GÓMEZ NOGUERA ingresó el 29 de julio de 1991 desempeñándose como operaria de máquinas de sellado; devengando un salario de \$760.000 la primera y de \$530.000 la segunda;
- ii) Fueron despedidas de forma ilegal e injusta, el 31 de diciembre de 2009, en forma verbal, habiendo laborado de forma continua e ininterrumpida desde el inicio de la relación laboral;
- iii) La señora CLAUDIA STELLA GÓMEZ NOGUERA padecía glaucoma, enfermedad que se agrava con la permanente y continua exposición visual en la labor de sellado;
- iv) La señora MARÍA DORIS RESTREPO GÓMEZ padecía enfermedad en vejiga, colón y útero siendo intervenida quirúrgicamente;
- v) La empresa no envió a las demandantes copia de los pagos a seguridad social, y no ha pagado la totalidad de prestaciones sociales;
- vi) Al momento del despido, las enfermedades que padecían las demandantes eran conocidas por el empleador.

PARTE DEMANDADA

INDUSTRIAS PLINCO LTDA., AEROINFLABLES GROUP S.A. C.I y MANUEL ALAEJANDRO MENDIETA CASTILLO

Mediante auto interlocutorio No. 375 del 21 de febrero de 2014 (fl.163), el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali ordenó el emplazamiento de las demandadas, designando curador ad litem, quien después de ser notificado personalmente y surtido el emplazamiento contestó la demanda.

Señaló que es cierto el hecho primero que hace referencia a las fechas de ingreso de las demandantes a INDUSTRIAS PLINCO LTDA.; que no le constan los demás hechos.

No se opone a las pretensiones pues se atiende a lo que resulte probado, y no propuso excepciones.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

EL JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI por sentencia 340 del 14 mayo de 2015 ABSOLVIÓ a las demandadas de todas las pretensiones elevadas por las demandantes.

Consideró la *a quo* que:

- i)* No se discute que las demandantes celebraron contrato de trabajo a término indefinido con INDUSTRIAS PLINCO LTDA., la señora MARÍA DORIS RESTREPO desde el 9 de enero de 1990 hasta el 30 de diciembre de 2009 y la señora CLAUDIA STELLA GÓMEZ desde el 6 de enero de 1993 al 30 de diciembre de 2009.
- ii)* Se debate si fueron despedidas injustamente y si encontraban amparadas por especial protección;
- iii)* Las testigos Lilia Neycy Muñoz Orozco y María Alexis Valderrama Bolaños narraron cómo supuestamente ocurrió el despido de las demandantes,

indicando que una persona de apellido Mendieta les manifestó que ya no había más trabajo;

- iv)** Las versiones de los testigos carecen de la contundencia y credibilidad que permita demostrar el despido, están ausentes las causales de despido y por el contrario fue aportada prueba documental que acredita el pago de prestaciones sociales, documento firmado por las demandantes sin ninguna observación (fls.32 y 57), donde se expresa que la terminación del contrato se produjo de mutuo acuerdo;
- v)** Carecen de prosperidad las pretensiones encaminadas a la establecer el reintegro e indemnización por el despido de un trabajador con limitación física, pues las actoras no demostraron que fueron despedidas;
- vi)** En cuanto al pago de prestaciones sociales, al revisar las liquidaciones definitivas se puede comprobar que la empresa tomó como punto de referencia los montos salariales que citan las actoras en la demanda, por lo que no existe saldo insoluto y no hay lugar a la aplicación de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.
- vii)** Al no prosperar ni existir fundamento para conceder las pretensiones principales igual sucede con las pretensiones subsidiarias.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la actora apeló la decisión, argumentando que la sentencia no se ajusta a la prueba aportada con la demanda, pues si bien existe un documento de liquidación de prestaciones sociales de INDUSTRIAS PLINCO LTDA, éste proviene de la parte demandada y lo que allí dice fue depositado y decidido por el empleador; que el despido se encuentra suficientemente probado, los testigos fueron contundentes en sus manifestaciones en cuanto a la fecha y a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se dio, estando probada la terminación unilateral del contrato y que no obedeció a mutuo acuerdo como lo dice la liquidación de prestaciones sociales; además el hecho de que las demandantes no consignaran nada allí, no le quita valor al hecho de que es un documento unilateral del empleador. Una de los testigos manifestó que habían asistido al Ministerio del Trabajo y que allí les dijeron que recibieran la liquidación de prestaciones sociales.

Está demostrado que el empleador no les mandó a las demandantes los comprobantes de los pagos de la seguridad social, e igualmente está probado que estaban afectadas en su salud.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por un término de cinco (5) días para que presenten alegatos de conclusión.

Dentro del plazo conferido, no se presentaron alegatos de conclusión.

2. CONSIDERACIONES

Por el principio de consonancia -artículo 66A del CPTSS-, la Sala sólo se referirá a los motivos de inconformidad contenidos en la impugnación.

No advierte la sala violación de derecho fundamental alguno, así como tampoco ausencia de presupuestos procesales que conlleven a una nulidad.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos:

Establecer si, de acuerdo con las pruebas recaudas, las demandantes MARÍA DORIS RESTREPO GÓMEZ y CLAUDIA STELLA GÓMEZ NOGUERA fueron despedidas de manera unilateral e injusta por parte de su empleador INDUSTRIAS PLINCO LTDA.

Si al momento del despido se encontraban en condición de vulnerabilidad. De ser así, si es procedente el reintegro con el pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas.

Si es procedente la imposición de la sanción prevista en el Art. 65 del CST, por no reportar del pago de los aportes a seguridad social.

2.2 SENTIDO DE LA DECISIÓN

La sentencia apelada **revocará**, por las siguientes razones:

Una vez revisado el expediente, se encuentra que a folio 18 se aporta contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre la señora MARÍA DORIS RESTREPO e INDUSTRIAS PLINCO LTDA, desde el 9 de enero de 1990.

A folio 54 se encuentra copia del contrato a término indefinido celebrado entre la señora CLAUDIA STELLA GOMEZ NOGUERA e INDUSTRIAS PLINCO LTDA, desde el 6 de enero de 1993.

Lo anterior, contrasta con la información vertida en la historia laboral de la señora MARÍA DORIS RESTREPO, que se observa a folios 43 a 52 del plenario, donde se lee que el empleador INDUSTRIAS PLINCO LTDA. comenzó a registrar cotizaciones desde el 7 de septiembre de 1987, información que concuerda con la certificación de fecha 18 de febrero de 2010, firmada por el representante legal de INDUSTRIAS PLINCO LTDA. que milita a folio 33 del plenario.

Respecto a la señora CLAUDIA STELLA GOMEZ, fue aportada copia de certificación laboral (fl.56) de fecha 22 de julio de 2003, en la se indica que labora para INDUSTRIAS PLINCO LTDA. desde el 29 de julio de 1991 con contrato a término indefinido.

Entonces, se observa que la prueba documental ante referida da cuenta de que la vinculación de las actoras es anterior a la fecha de celebración de los contratos a término indefinido; esto ha sido reiterado por las testigos LILIA NEYCY MUÑOZ OROZOCO y MARÍA ALEXIS VALDERRAMA BOLAÑOS que coincidieron en afirmar que trabajaron en INDUSTRIAS PLINCO LTDA junto con las demandantes; la primera señaló que laboró por un lapso de casi 28 años, por lo que evidenció cuando la señora MARÍA DORIS RESTREPO ingresó a laborar en el año 1987 -sin especificar fecha- y también cuando ingresó a laborar la señora CLAUDIA STELLA GÓMEZ en el año 1991, señalando que ingresó a laborar en INDUSTRIAS PLINCO LTDA el 1 de junio de 1982 y que fue despedida junto con las demandantes el 30 de diciembre de 2009.

La testigo MARÍA ALEXIS VALDERRAMA BOLAÑOS aunque inicialmente fue imprecisa al señalar las fechas de ingreso de las demandantes a laborar en INDUSTRIAS PLINCO LTDA, al ser interrogada por la apoderada de las demandantes, aclaró que ingresó a laborar en INDUSTRIAS PLINCO LTDA en el año 1982, y que la señora MARÍA DORIS lo hizo en septiembre de 1987 y la señora CLAUDIA STELLA GÓMEZ en julio de 1991.

Así las cosas, toda vez que se encuentra demostrado que el vínculo laboral inició con anterioridad a la fecha de suscripción de los contratos, no comparte la Sala lo señalado por el a quo respecto a los extremos temporales de la relación. El Juzgado tomó como fechas de inicio las plasmadas en los contratos a término indefinido, cuando de la prueba aportada se extrae que la relación laboral de las demandantes inició con antelación a la celebración de los contratos a término indefinido.

Por consiguiente, habrán de tenerse ambas relaciones laborales regidas por contratos a término indefinido; para el caso de la señora María Doris Restrepo Gómez con inicio el 7 de septiembre de 1987, para la señora Claudia Stella Gómez desde el 29 de julio de 1991, lo dos vínculos finalizados el 30 de diciembre de 2009.

Establecidos los extremos temporales de la relación y la modalidad del contrato que unió a las partes. Se procede a resolver si las demandantes fueron despedidas de manera unilateral e injusta.

Se alega en la demanda que el despido fue unilateral e injusto; por consiguiente, conforme la carga de la prueba que incumbe a cada una de las partes, corresponde al trabajador probar el hecho del despido, mientras que el empleador debe demostrar que se encontraba amparado por una justa causa, así lo ha sostenido la jurisprudencia entre otras en las sentencias SL4547-2018, SL2432-2020.

Al respecto se cuenta con prueba testimonial, así:

La señora LILIA NEYCY MUÑOZ OROZOCO, quien laboró al servicio de la demandada INDUSTRIAS PLINCO LTDA por casi 28 años, al ser indagada sobre los motivos de su comparecencia indicó que a las demandantes las liquidaron en Industrias Plinco y “no les dieron carta de despido ni nada...” (Min.9:10), y aseguró que tanto a ella como a las demandantes las despidieron de manera verbal diciéndoles que no había más trabajo, lo cual fue informado por el señor Miguel

Solanilla quien era el jefe inmediato, en compañía del señor Manuel Alejandro Mendieta quien era el dueño de la empresa. Informó que el momento del despido las demandantes se encontraban enfermas, MARÍA DORIS RESTREPO tenía un problema de vejiga y CLAUDIA STELLA GÓMEZ estaba enferma de "la vista", y que según le informó Claudia Stella, al momento del despido se encontraba incapacitada, pero, que no le consta que el empleador estuviera enterado de esto. Dice la testigo que las demandantes tenían percances de salud desde antes del despido y que el empleador debía estar enterado porque pedían permisos para ir a citas médicas. Narró que a las demandantes no se les canceló horas extra, pues iniciaban labores a las 7 o 6 de la mañana y muchas veces salían a las 9 o 10 de la noche, e incluso a medida noche, según manifestaciones verbales de las demandantes, siendo el horario de 7 a.m. a 5 p.m. y los miércoles hasta las 5:30 pm.

La señora MARÍA ALEXIS VALDERRAMA BOLAÑOS narró que conoció a las demandantes en PLINCO LTDA, siendo compañeras de trabajo hasta el 31 de diciembre de 2009, cuando despidieron a una 16 personas sin ningún motivo. Dice que MARÍA DORIS RESTREPO ingresó a laborar en septiembre de 1987 y CLAUDIA STELLA GOMEZ en julio de 1991 (min.27:07). Indicó que al momento del despido, a DORIS RESTREPO le pagaron aproximadamente tres millones de pesos, pero no supo explicar por qué conceptos, nada dijo en cuanto al pago a la señora CLAUDIA GÓMEZ. Al ser indagada sobre las condiciones de salud de las demandantes, manifestó que se encontraban en óptimas condiciones, que estaban bien, que durante el tiempo en que laboraron juntas se enteró de algunas incapacidades, pero no, que padecieran enfermedades. En cuanto al horario expresó que no se tenía una hora fija de salida y se trabajaba de lunes a domingo. Narró que antes de recibir el dinero que les ofrecieron al despedirlas consultaron con la oficina del trabajo y allí les indicaron que recibieran lo que les ofrecían para que no se quedaran sin nada.

Indicaron las testigos al unísono, que tanto a las demandantes como a ellas mismas, les fue informado, sin previo aviso, que el 30 de diciembre de 2009 finalizaba la relación laboral, lo cual se hizo a través de los señores Miguel Solanilla y Manuel Alejandro Mendieta.

En el plenario no existe ninguna prueba en la cual se acrediten las razones por las cuales finalizó el contrato de las demandantes, y tampoco se acreditó por parte de

la demandada que con antelación a la fecha en la cual le comunica de manera verbal a las demandantes, que da por terminado el contrato de trabajo, hubiese hecho llamados la atención a las señoras María Doris y Claudia Stella o que las hubiese llamado a rendir descargos, o que exista alguna justa causa para dar por finalizada la relación laboral.

En las liquidaciones definitivas de contrato de trabajo (Folios 32 y 57) se lee una anotación en la que se indica que el motivo de la finalización de la relación de laboral es “MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES” y en la parte inferior de dichos documentos se lee el siguiente texto:

“Se hace constar por las partes que con el pago de la suma de dinero que hace referencia la presente liquidación, queda transada cualquier diferencia relativa al contrato de trabajo que ha quedado terminado, pues ha sido de común ánimo transar definitivamente, como en efecto se transa, todo reclamo pasado, presente o futuro que tenga por causa el mencionado contrato. Por consiguiente esta transacción tiene como efecto la extinción de las obligaciones provenientes de la relación laboral que existió entre patrono y trabajador, quienes recíprocamente se declaran a paz y salvo por los conceptos expresados, excepto en cuanto a derechos ciertos e indiscutibles del trabajador que, por cualquier circunstancia, estén pendientes de reconocimiento o pago”.

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo en su literal b) indica que el contrato de trabajo se puede terminar por mutuo consentimiento entre las partes.

El mutuo acuerdo se da cuando las dos partes coinciden en la voluntad de terminar la relación laboral. Una parte pone a consideración de la otra la terminación del vínculo laboral y la otra se acoge a tal propuesta.

Ahora, bajo este entendido, el estudio de la prueba obrante en el plenario no conduce a la certeza de que las partes efectivamente terminaron la relación laboral por mutuo acuerdo; por el contrario, se evidencia de la prueba documental y testimonial, que las demandantes ni siquiera estaban enteradas de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, cuando fueron informadas de manera verbal de este hecho; habiendo recibido la noticia de manera sorpresiva, sin conocer las razones que motivaron esta decisión ni saber porque razón les fue pagada la “bonificación por retiro” que aparece en los documentos de liquidación. Incluso la testigo María Alexis Valderrama señaló en su declaración que al acudir al Ministerio de trabajo a consultar sobre su situación y de las demandantes, les indicaron que recibieran el dinero para que no se quedaran sin nada, siendo esta la razón por la cual aceptaron recibir el pago que realizó el empleador.

Para la Sala, la mera referencia de que el motivo de la liquidación es por mutuo acuerdo y el escrito que fue insertado en las liquidaciones definitivas, no puede tenerse como prueba idónea y suficiente de la existencia de un mutuo acuerdo entre las partes; por la cual le asiste razón a la parte demandante cuando señala que estos documentos provenientes del empleador no brindan certeza de que las relaciones laborales terminaron por mutuo acuerdo. Entonces, esas manifestaciones escritas no son plena prueba del buen obrar del empleador, por lo que se revocará lo decidido al encontrar acreditado el despido injustificado a las demandantes, ocurrido el 30 de diciembre de 2009.

Respecto al **despido en estado de discapacidad**, el artículo 47 de la Carta Política dispone que el Estado tiene la obligación de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social, con el objeto de que los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, reciban la atención especializada que necesitan. Y su artículo 53 consagra como principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social.

Sobre el particular, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estipula:

“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.”

Este último inciso fue declarado exequible de manera condicionada en la sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, MP. Dr. Álvaro Tafur Galvis, en el entendido que, en aplicación de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, *“carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”*.

Un trabajador se encuentra en situación de discapacidad, según las voces del artículo 1° de la Ley 1346 de 2009 (Julio 31) por medio de la cual se aprueba la *"Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006"*, cuando: *"Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"*, norma que, posteriormente fue desarrollada por el artículo 2° de la Ley estatutaria 1618 de 2013¹, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, recogiendo en nuestro ordenamiento la definición de persona en situación de discapacidad así: **"ARTÍCULO 2o."** **DEFINICIONES.** *Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos: 1.-Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"*.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral, en reciente pronunciamiento <sentencia SL1360-2018 del 11 de abril de 2018, radicación 53394, MP. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo>, abandona el criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, del 16 de marzo de 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso, y en su lugar, postula 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. En esa oportunidad dijo la Corporación:

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

(a) *A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que*

¹Declarada exequible por sentencia C-765-12 del 03 de octubre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla. En efecto la ley 1618 de 2013, en su artículo 1° dispuso: Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

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

En el caso examinado, las demandantes no demostraron su situación de discapacidad, y aunque de la revisión de los documentos aportados para acreditar las enfermedades que padecen o padecieron –folios 34 a 41 y 69 a 75- se puede establecer que efectivamente han sufrido diferentes patologías, ninguna de ellas ha sido de un talante tal que las haya llevado a tal estado o la imposibilidad de ejecutar las funciones a ellas asignadas. Se observa además que muchas de las consultas médicas y diagnósticos datan de fechas muy anteriores o posteriores al año 2009, siendo patologías que cualquier persona puede padecer, sin que se evidencie en dicha prueba documental la formulación de incapacidades o la indicación de la necesidad de realizar evaluaciones de pérdida de capacidad laboral. Tampoco se tiene certeza de que hayan solicitado permiso a su empleador para asistir a citas médicas y mucho menos si se le informó sobre el estado de salud al empleador. Además, testigo María Alexis Valderrama Bolaños al ser interrogada sobre el estado de salud de las demandantes durante y al momento de la terminación de la relación laboral, afirmó que se encontraban saludables y que no sufrían ninguna enfermedad, que a veces les dolían las manos porque las maquinas en las que trabajaban eran muy calientes.

En conclusión, al no haberse demostrado que al momento de la finalización de la relación laboral las demandantes se encontraran en un estado de discapacidad tal que les impidiera desempeñar sus funciones, no gozan de estabilidad reforzada, por lo que es improcedente su reintegro.

Al estar demostrado el despido injusto de que fueron objeto las accionantes el 30 de diciembre de 2009, procede la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, tal como se solicita en la demanda, aplicando el literal a) numeral 2º del artículo en mención; sin embargo toda vez que a la entrada en vigencia de la Ley 798 de 20020, las demandantes tenían más de 10 años al servicio de la sociedad demandada, la

norma a aplicar para liquidar la indemnización por despido injusto es el literal d) del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 que consagra:

“En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción”.

La señora María Doris Restrepo laboró entre el 7 de septiembre de 1987 y el 30 a diciembre de 2009, para un total de 22 años, 3 meses y 23 días, -teniendo como salario, según folio 32, la suma de \$700.000- por lo que tiene derecho a una indemnización por despido injusto de **\$20´942.955**, suma que deberá ser indexada desde fecha de causación (30 de diciembre de 2009) hasta el pago de la obligación.

La señora Claudia Stella Gómez laboró desde el 29 de julio de 1991 hasta el 30 a diciembre de 2009, un total de 18 años, 5 meses y 1 día-, -teniendo en cuenta como salario el que aparece a folios 57 en la liquidación definitiva de \$520.000- por lo que le corresponde una indemnización por despido injusto de **\$12´583.994**, suma que deberá ser indexada desde fecha de causación (30 de diciembre de 2009) hasta el pago de la obligación.

INDEMNIZACION POR NO COMUNICAR AL TRABAJADOR SOBRE EL PAGO DE LAS COTIZACIONES A SEGURIDAD SOCIAL Y PARA FISCALES

A voces del párrafo 1 del art. 65 del C.S.T., para proceder a la terminación del contrato de trabajo, el empleador deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscales de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

Lo que protege esta disposición tal como lo ha señalado en múltiples pronunciamientos la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, es que efectivamente se paguen las cotizaciones a la seguridad social y los parafiscales, y

no que estos pagos sean comunicados al trabajador, es así como en sentencia 42120 del 17 de julio de 2013, se dijo:

“ (...) no cabe duda que la norma consagra una consecuencia adversa para el empleador incumplido en el pago de las respectivas cotizaciones y a favor del trabajador, en virtud de la relación laboral que los liga y de la cual se derivan las obligaciones de cotizar en los términos del artículo 22 de la Ley 100 de 1993, las que, justamente, constituyen el objeto de protección de la norma.

“Si bien la redacción de la disposición en comento es distinta al texto original del artículo 65 del CST y a la modificación introducida a este por el primer inciso del citado artículo 29 de la Ley 789, en la medida que allí sí se fija, claramente, la consecuencia consistente en que el empleador le deberá pagar al trabajador un día de salario por cada día de mora en el pago de los salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato, no puede ser motivo de extrañeza para la comunidad jurídica laboral el que, cuando el legislador se refiera a la ineficacia del retiro del servicio derivada del incumplimiento del pago de obligaciones laborales, en este caso del sistema de la protección social, a cargo del empleador, se equipare al pago de la indemnización moratoria a favor del trabajador, por cuanto la jurisprudencia tiene precisado, desde antaño, conforme al propósito de la norma en estos casos, que el objeto de tutela jurídica no es la estabilidad laboral, sino el pago de ciertas obligaciones laborales que, dada su naturaleza, merecen una protección reforzada y que esta protección debe estar armonizada con el principio general de la resolución contenido en todos los contratos de trabajo”.

No obstante, tal como ocurre con otras sanciones de esta misma índole, esta no opera de forma automática, y no basta con que este demostrado el incumplimiento de la obligación sino además debe analizarse si el comportamiento del empleador se encuentra revestido o no de buena fe, lo que implica la inaplicación de la sanción

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, expuso este criterio en sentencia 29443 de 30 de enero de 2007:

“Por tratarse de una de las sanciones por la omisión en el cumplimiento de deberes patronales, prevista en el artículo 65 del C.S.T., debe seguir las mismas reglas de los otros casos previstos en la norma que la contiene; esto conduce a que dicha sanción no puede operar de manera automática sino que es menester analizar el comportamiento del empleador, no siendo procedente cuando aparezca que estuvo revestido de buena fe”.

Ahora, en este caso, de las pruebas documentales que han sido aportadas, se puede evidenciar en las colillas de pago de nómina aportadas por las demandantes y visibles a folios 19 a 31 y 58 a 68 que se le realizaron a las demandantes los descuentos tanto para pensiones como para salud.

En el caso de la señora MARÍA DORIS RESTREPO fue aportada historia laboral que milita a folios 45 a 52 en la que se observan cotizaciones por parte de Industrias

Plinco S.A. como empleador efectuadas hasta el 31 de octubre de 2009 (fl.47); a folio 42 se observa certificación del Instituto de Seguros Sociales de fecha 21 de diciembre de 2009 en la que se indica que la señora MARÍA DORIS RESTREPO está afiliada a esta administradora de pensiones y que su estado es ACTIVO-COTIZANTE; además a la demandante se le brindó atención médica en los meses de enero, abril, agosto y septiembre del año 2009 y enero de año 2010.

En el caso de la señora CLAUDIA STELLA GÓMEZ fueron aportadas diferentes colillas de pagos de nómina donde se observan las deducciones para pagos a seguridad social, y puntualmente a folio 60 obran las colillas de pago de nómina de los meses de julio, agosto y noviembre de 2009 y la liquidación de la prima de servicios del segundo semestre de 2009; también recibió atención médica hasta noviembre de 2009 (fl.75).

Entonces, toda vez que existe prueba de la que se puede extraer que durante el término de la relación laboral se cancelaron aportes a seguridad social, la Sala considera que no hay lugar a la aplicación de la sanción prevista en el Art. 65 CST.

En conclusión, se revocará la sentencia de primera instancia, condenando a la demandada al pago de indemnización por despido injusto.

Dada la prosperidad de la alzada se condenará en costas a la parte demandada a favor de la parte demandante - artículo 392 CPC, modificado artículo 365 CGP, aplicable por integración analógica, según las voces del artículo 145 CPTSS-.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia 151 del 14 de mayo de 2015 proferida por el **JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI.**

SEGUNDO.- DECLARAR que entre la señora **MARÍA DORIS RESTREPO GÓMEZ** de notas civiles conocidas en el proceso e **INDUSTRIAS PLINCO LTDA.** existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de

inicio 7 de septiembre de 1987 y finalización el 30 de diciembre del año 2009, habiendo sido despedida de manera unilateral e injusta.

TERCERO.- DECLARAR que entre la señora **CLAUDIA STELLA GÓMEZ NOGUERA** de notas civiles conocidas en el proceso e **INDUSTRIAS PLINCO LTDA.** existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio 29 de julio de 1991 y finalización el 30 de diciembre del año 2009, habiendo sido despedida de manera unilateral e injusta.

CUARTO.- CONDENAR a **INDUSTRIAS PLINCO LTDA.** a reconocer y pagar a favor de la señora **MARÍA DORIS RESTREPO GÓMEZ** de notas civiles conocidas en el presente proceso, la suma de **VEINTE MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS (\$20´942.955)** suma que deberá ser indexada desde fecha de causación (30 de diciembre de 2009) hasta el pago de la obligación, por concepto de indemnización por despido injusto.

QUINTO.- CONDENAR a **INDUSTRIAS PLINCO LTDA.** a reconocer y pagar a favor de la señora **CLAUDIA STELLA GOMEZ NOGUERA** de notas civiles conocidas en el presente proceso, la suma de **DOCE MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS (\$12´583.994)** suma que deberá ser indexada desde fecha de causación (30 de diciembre de 2009) hasta el pago de la obligación, por concepto de indemnización por despido injusto.

SEXTO.- ABSOLVER a la demandada **INDUSTRIAS PLINCO LTDA.** de las demás pretensiones elevadas en su contra.

SEPTIMO.- COSTAS en primera instancia a cargo de **INDUSTRIAS PLINCO LTDA.** y favor de las demandantes. Las costas serán fijadas por el *a quo* y se liquidaran conforme el Art. 366 del C.G.P.

OCTAVO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada **INDUSTRIAS PLINCO LTDA.** y en favor de las demandadas. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.000.000 a favor de cada una de las demandadas. Las costas se liquidarán conforme al artículo 366 del CGP.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARY ELENA SOLARTE MELO

Con firma electrónica


ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO


GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

MARY ELENA SOLARTE MELO

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

Despacho 006 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

c74527942451106c548db786986f10df5312198bddc8076fdc34670338f6bf7c

Documento generado en 04/03/2021 11:54:57 AM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>