

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JURISDICCIONAL



JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO CALI – VALLE

DILIGENCIA DE AUDIENCIA PÚBLICA No676.

AUDIENCIA PARA LLEVAR A CABO EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de dos mil veintidós (2022), el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santiago de Cali, profiere sentencia escritural dentro del proceso propuesto por **YESENIA CATALINA VELEZ BOLAÑOS** contra **HEREDEROS DETERMINADOS E INDETERMINADOS DE JORGE REINEL DUQUE**. El proceso se encuentra identificado bajo la radicación No. **76001410500220120017301** proveniente del Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali. Conforme lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de junio 13 de 2022 procede el despacho a resolver la Consulta de la Sentencia No. 320 del 28 de octubre del 2021 mediante sentencia escrita.

OBJETO DE CONSULTA. El proceso se avoca en Grado Jurisdiccional de Consulta con el fin de garantizar los derechos fundamentales y de Control de Legalidad, pues la sentencia resultó adversa a los intereses del demandante, ello conforme se ordenó en la sentencia C - 424 de 2015 de la Corte Constitucional.

ANTECEDENTES PROCESALES

No existe discusión que entre la señora YESENIA CATALINA VELEZ y JORGE REINEL DUQUE SALAZAR Q.E.P.D existió un vínculo de naturaleza laboral con extremos de duración entre el 14 de agosto de 2010 y el 22 de junio de 2011, tampoco se discute la naturaleza contractual pues así fue aceptado por los pasivos ARNOLDO DUQUE, EUSEBIO DUQUE Y MARIA CONSUELO DUQUE, tampoco se discute que existió un accidente laboral en el ejercicio de dichas funciones, pues también aceptado por la parte pasiva.

Así las cosas, el problema jurídico se centra en determinar los siguientes puntos:

1. Determinar cuál fue el salario de la trabajadora YESENIA CATALINA VELEZ
2. Determinar si a la señora YESENIA CATALINA VELEZ le asiste el derecho al reconocimiento y pago que trata el artículo 64 del C.S.T. por despido sin justa causa o de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a cargo de su empleador fallecido JORGE REINEL DUQUE SALAZAR (Q.D.E.P), por haberse terminado su vínculo laboral en estado de incapacidad.
3. Establecer si hay lugar a indexar las eventuales condenas.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia No. 320 del 28 de octubre del 2021 el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali resuelve:

PRIMERO: DECLARAR que entre YESENIA CATALINA VELEZ y REINEL DUQUE SALAZAR Q.E.P.D existió un vínculo de naturaleza laboral con extremos de duración entre el 14 de agosto de 2010 y el 22 de junio de 2011 a través de un contrato verbal y a término indefinido.

SEGUNDO: ABSOLVER a la masa sucesoral de REINEL DUQUE SALAZAR representada en este litigio por los herederos determinados ARNOLDO DUQUE, EUSEBIO DUQUE Y MARIA CONSUELO DUQUE y herederos indeterminados de todas las pretensiones de la demanda, también absolver a HERNAN DUQUE de todas las pretensiones de la demanda.

TERCERO: Sin costas en el presente proceso de única instancia

CUARTO: ENVIAR el presente proceso en grado jurisdiccional de consulta ante los Juzgados Laborales del Circuito de Cali.

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, se pasa a dictar la

SENTENCIA No434.

CONFLICTO JURIDICO: Se circunscribe en:

1. Determinar cuál fue el salario de la trabajadora YESENIA CATALINA VELEZ
2. Determinar si a la señora YESENIA CATALINA VELEZ le asiste el derecho al reconocimiento y pago que trata el artículo 64 del C.S.T. por despido sin justa causa o de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a cargo de su empleador fallecido JORGE REINEL DUQUE SALAZAR (Q.D.E.P), por haberse terminado su vínculo laboral en estado de incapacidad.
3. Establecer si hay lugar a indexar las eventuales condenas.

CONSIDERACIONES

Para dirimir la controversia el despacho se permite realizar las siguientes consideraciones respecto a:

Artículo 64. C.S.T. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

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

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

(...)

DE LA INDEMNIZACIÓN QUE TRATA EL ARTÍCULO 26 DE LEY 361 DE 1997

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin

el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Pues bien, en líneas anteriores se explicó que las normas que protegen a los trabajadores con discapacidad se proyectan en las relaciones laborales en diferentes fases y, fundamentalmente, tienen como objetivo promover la inclusión y participación de estos, y a la postre, evitar que los ámbitos laborales sean espacios de segregación, exclusión y distinción.

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

ANÁLISIS SUSTANCIAL DEL CASO CONCRETO

Manifiesta la promotora del litigio en su libelo gesto que ingresó a laboral al servicio del señor JORGE REINEL DUQUE SALAZAR (Q.D.E.P), Propietario del establecimiento de comercio MINIMARKET EL ABUELO, como administradora – vendedora desde el 14 de agosto del 2010 hasta el 22 de junio del 2011.

Indica que el contrato fue de manera verbal y el salario pactado fue de setecientos cincuenta mil pesos (750.000) M/cte., incluyendo auxilio de transporte, el cual se cancelaba quincenalmente en efectivo. Afirma que cumplía un horario de 12: 00 pm hasta las 10: 00 pm, con descanso un día a la semana.

Manifiesta que el día 29 de mayo del 2011 sufrió un accidente laboral, fracturándose el dedo pequeño del pie, por lo que fue incapacitada por espacio de 10 días. Indica que una vez vencida la incapacidad se reintegro a su labor, pero el dolor y la hinchazón eran muy fuertes, por lo que acudió nuevamente al médico quien le otorgó otra incapacidad por espacio de siete (7) días más, recomendándole que una vez se terminará la incapacidad debía volver para evaluar nuevamente la fractura y si debía prorrogar. Afirma que una vez vencida esta incapacidad le otorgaron otra por cinco (5) días más.

Manifiesta que el día 22 de junio y como continuaba incapacitada y se le había enviado unos exámenes prioritarios, acudió donde su empleador el señor JORGE REINEL DUQUE SALAZAR (Q.D.E.P), y se le informó la situación y quien manifestó que no mera su problema y que hasta ese día trabajaba.

Indica que el día 23 de junio le dieron el resultado de los exámenes y la remitieron donde el especialista otorgándole tres (3) días de incapacidad. Afirma que durante el tiempo que estuvo incapacitada no recibió ningún tipo de salario.

Manifiesta que el día que fue despedida, en la noche se le enviaron unos documentos con la liquidación de las incapacidades y la liquidación de las prestaciones liquidadas sobre el salario mínimo y no sobre el valor que devengaba, dinero que no recibió y que fue consignado en el Banco Agrario en la cuenta de depósitos judiciales.

Indica que el día 01 de julio del 2011, acudió al MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL llamando a conciliar al demandado, quien envió como apoderada judicial a la Dra. ESPERANZA SÁNCHEZ HURTADO, en su representación y quien solicita nueva fecha para aportar documentos.

Manifiesta que el señor JORGE REINEL DUQUE SALAZAR, falleció el 04 de septiembre del 2011 y que extrañamente el día 15 de septiembre de la misma calenda aparece cancelada la matrícula mercantil del establecimiento de comercio MINIMARKET EL ABUELO.

Afirma que en el mismo lugar funcional actualmente el establecimiento de comercio

MINIMARKET JMS, de propiedad de la cuñada del causante JORGE REINEL DUQUE SALAZAR (Q.D.E.P), pero que continúa facturando a nombre de MINIMARKET EL ABUELO.

Indica que se fijó fecha para el 13 de septiembre del 2011, en la cual se presenta nuevamente la apoderada del señor JORGE REINEL DUQUE SALAZAR, quien aporta Registro Civil de Defunción del señor JORGE REINEL DUQUE SALAZAR y por lo tanto se declara fracasada la audiencia de conciliación.

DE LAS PRUEBAS APORTADAS TENEMOS:

- Copia de la liquidación de las prestaciones sociales realizadas en el consultorio jurídico de la Universidad Santiago de Cali.
- Copia de la diligencia administrativa del Ministerio de la protección social.
- Copia del Registro Civil Defunción del señor JORGE REINEL DUQUE (Q.D.E.P).
- Copia de las facturas del establecimiento MINIMARKET JMS.
- Copia de la liquidación de las prestaciones sociales consignadas en el Banco Agrario.
- Copia de las incapacidades y reporte del accidente de trabajo.
- Copia de la historia clínica.

En ese orden y para dirimir la controversia tenemos que la parte actora respecto a la indemnización que trata el artículo 64 C.S.T. reclamada, la demandante NO cumplió con la carga probatoria que le correspondía, pues conforme al acervo probatorio que reposan en el expediente no se permite vislumbrar que haya existido un despido sin justa causa, tampoco la demandante aporta un elemento relevante incumpliendo con su deber probatorio para salir avante en sus pretensiones.

Ahora bien, en lo que respecta a la indemnización artículo 26 de ley 361 de 1997, que indica: *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.*

Descendiendo al caso de marras la demandante no logro probar tenía incapacidades posteriores al 21 de junio del año 2011, aunque esta aceptada la terminación del contrato a partir del 22 de junio del 2011, NO se tiene certeza de la razón de esta terminación o que la misma obedeció a una disminución de su capacidad física, laboral o psíquica, pues de lo anterior no se presentó pruebas si quiera sumaria. Tampoco hay pruebas que al momento de la terminación del contrato la demandante estuviera incapacitada, esto es al 22 de junio del 2011, para que se tuviera que acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo, salvo que mediará las justas causas que trata el artículo 62 C.S.T.

Sumado a lo anterior, tampoco se acreditó el cumplimiento de que el empleador tuviera conocimiento de la situación de salud de la trabajadora, pues no fue aportada probanza de ello, y, por el contrario, de la acción de tutela que obra en el expediente se observa que en los hechos manifiesta que el día 22 de junio del 2011 se presentó a trabajar (fecha para la cual no tenía incapacidades), e indica que fue despedida injustamente.

Pero en el hecho sexto del escrito de demanda, indica: *El 22 de junio como continuaba incapacitada y le habían enviado unos exámenes prioritarios, fue donde el empleador el señor JORGE REINEL (Q.E.P.D), y le informó la situación quien le manifestó que no era su problema y hasta ese día trabajaba.*

De las situaciones fácticas que expone la actora se observa que existe una disparidad en sus aseveraciones, toda vez que en la ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA y en la DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA, son contrarios sus dichos y dados los anteriores derroteros y en vista de la deficiente carga probatoria no puede el despacho realizar conjeturas o dar por cierto situaciones que debían ser probadas por la parte demandante. Lo anterior asociado al desdén que la parte actora tuvo con el proceso, al punto de desentenderse del mismo no compareciendo a la actuación judicial.

Las razones expuestas por esta agencia judicial son más que suficientes para confirmar en todas sus partes, la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral Municipal de Pequeñas

Causas de Cali.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto por el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 320 del 28 de octubre del 2021 proferida Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE el expediente al juzgado de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

Angela Maria Victoria Muñoz

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 005

Cali - Valle Del Cauca

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: **e0be6b122ccd5cab35bfd14041ec5241b9e73d45d68b99567225866fa52164f8**

Documento generado en 29/09/2022 06:58:48 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

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