

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
DEMANDANTES: MARIA FERNANDA SIERRA BALLESTEROS
DEMANDADOS: CARVAJAL SERVICIOS SAS Y CARVAJAL PROPIEDADES E INVERSIONES
RADICACIÓN: 76.001.31.05.011.2013-00306.01

Guadalajara de Buga, Valle, veintitrés (23) de marzo del año dos mil veintitrés (2023).

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la Sentencia No. 55 del once (11) de marzo de dos mil quince (2015), proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir;

SENTENCIA No. 37

Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 09

1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.

María Fernanda Sierra Ballesteros demanda a Carvajal Servicios S.A.S. y a Carvajal Propiedades e Inversiones S.A pretendiendo i) se declare la existencia de una única relación laboral entre el 23 de junio de 1992 y el 3 de agosto de 2012; en consecuencia, se condene solidariamente a quienes integran la pasiva a ii) reajustar cesantías desde el 03 de junio de 1992 al 3 de Agosto de 2012 o por lo menos al 1 de septiembre de 2010, cuando comenzó a devengar salario integral; iii) pago de indemnización del art. 99 de la Ley 50 de 1990 por la no consignación completa de las cesantías de 1992 a 2011 y del art.65 del CST por no pago de las cesantías completas al finalizar el vínculo; iv) reajuste de indemnización por despido injusto; vi) perjuicios morales y materiales en razón del despido injustificado en cuantía de mil salarios mínimos mensuales legales vigentes (1000 smlv); viii) costas procesales¹.

Fundamenta sus pretensiones en hechos que, resumidos informan, que ingresó a trabajar al servicio de la demandada el 23 de junio de 1992, haciéndolo hasta el 6 de julio de 1995, mediante contratos sucesivos a término fijo. A partir del 6 de julio de 1995, el contrato se convirtió en uno a término indefinido, siendo ésta la reconocida como inicio de la relación laboral por la demandada. Fue despedida sin justa causa el 8 de agosto de 2012, siendo liquidada incorrectamente, al haberse tenido como fecha de inicio del contrato, el 6 de julio de 1995. Se desempeñó como jefe de cuentas por pagar y su último salario fue integral, ascendiendo a

¹ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023649706. Fls. 16/17

§8.821.305. el despido generó lesiones materiales y morales respecto a su expectativa pensional, al no poder continuar cotizando².

Admitida la demanda, mediante providencia del 20 de abril de 2013, se dispuso su notificación a las accionadas y se les otorgó término para que dieran respuesta.

Carvajal propiedades e inversiones S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda. Indica que entre las partes existieron dos contratos de trabajo: del 23 de junio de 1992 al 30 de junio de 1993, el cual se encuentra terminado y liquidado, y del 6 de julio de 1993 al 1 de junio de 2009, cuando se presentó sustitución patronal con Carvajal Servicios S.A.; que hubo solución de continuidad; que a la demandante no se le causó ningún perjuicio con ocasión de la terminación del contrato y menos por parte de esa entidad, quien no fungía como empleadora suya para entonces. No se presentan los elementos de la solidaridad deprecada en la demanda. Excepcionó: inexistencia de la obligación, carencia de derecho, prescripción, cobro de lo no debido, compensación, buena fe y la genérica³.

Carvajal Servicios S.A.S. también se opuso a lo pretendido por la demandante; indica que la mencionada señora inició labores para esa sociedad, por efecto de sustitución patronal que operó el 1 de junio de 2009; siendo el extremo inicial del contrato el 06 de julio de 1993. Fueron liquidadas todas las prestaciones sociales al 30 de agosto de 2010, porque su salario se transformó en salario integral, por tanto, operó la prescripción del reajuste pretendido, en caso de que hubiera lugar a él. El contrato que inició el 23 de junio de 1992, finalizó el 30 de junio de 1993, y en él la trabajadora se desempeñó como auxiliar de contabilidad. En el contrato iniciado el 06 de julio de 1993 se le contrató como auxiliar inventario materia prima-contabilidad. El 06 de julio de 1993, por acuerdo entre las partes se modificó el contrato, convirtiéndolo en uno a término indefinido. Excepcionó: inexistencia de la obligación, carencia de derecho, prescripción, cobro de lo no debido, compensación, buena fe y la genérica⁴.

Surtidas en debida forma, las etapas procesales correspondientes a la primera instancia, se convocó para audiencia de juzgamiento para el 11 de marzo de 2014⁵, en esa oportunidad, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, profirió sentencia mediante la cual i) absolvió a quienes integran la pasiva de las pretensiones invocadas en su contra; ii) impuso el pago de costas a la demandante, fijando agencias en un salario mínimo mensual legal vigente (1smlv).

2. MOTIVACIONES

2.1. DEL FALLO APELADO

Fijó la a quo como problema jurídico, determinar la existencia del contrato de trabajo entre el 23 de junio de 1992 y el 3 de agosto de 2012 y no desde el 6 de julio de 1993 como lo liquidó la accionada, con las consecuencias jurídicas que esa declaración generaría en cuanto a los reajustes reclamados por concepto de cesantías e indemnización por despido injusto; en segundo lugar, señaló, determinar la existencia de los perjuicios causados con la terminación del contrato sin justa causa.

En cuanto a la unidad del contrato, cita las posiciones encontradas de las partes, considerando que le asiste razón a las accionadas, pues conforme a los documentos que obran a folios 74, 104 y 94 del plenario, existió un contrato de trabajo a término fijo, que se surtió entre la demandante y Carvajal S.A., con extremo inicial el 23 de junio de 1992 y que se fue renovando hasta el 30 de junio de 1993 (fl. 105); agrega, que esa relación fue objeto de una liquidación definitiva de prestaciones (fl. 176); que igualmente fue demostrado que entre las mismas partes,

² Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023649706. Fls. 17/18

³ . Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fls 18/23.

⁴ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fls 56/68.

⁵ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fls 135/137.

se firmó otro contrato de trabajo a término fijo el 6 de julio de 1993 (fls. 77 y 107), aclarando que se indica que ese segundo contrato es a término fijo y no indefinido porque aun cuando existen unas certificaciones en las que se indica que el vínculo es indefinido desde el año 1993, la intención que tuvieron las partes al momento de suscribir la relación fue la de vincularse en la modalidad de término fijo (fl. 77), acuerdo que cuenta con la firma de la actora, tema que fue aclarado posteriormente (fl. 78).

Indica que, el apoderado de la demandante afirma que el cargo para el cual fue contratada la señora Sierra Ballesteros siempre fue el mismo. En este punto cita, apartes de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según la cual los contratos sucesivos de trabajo permiten inferir simulación que conlleva la declaración de existencia de un único contrato, siempre y cuando las funciones desempeñadas sean idénticas y sobre todo que se evidencie una estrategia de parte del empleador encaminada a vulnerar derechos laborales de los trabajadores (Radicación 35902/2009 y 20566 de 2003), agregando que en el caso particular no se avizora una situación ideada por parte de Carvajal S.A. en ese sentido; acepta que el lapso transcurrido entre la terminación del primer contrato y la suscripción del segundo no es considerable, pero agrega, que también es cierto, que la actora, ni fue contratada para la misma labor ni percibió la misma remuneración como se corrobora con las documentales que relaciona (fls. 104 y 107 y 74 y 77).

Expone, que de la revisión del material probatorio no se observa que la mencionada entidad haya dejado de pagar las cesantías, sus intereses o las vacaciones proporcionales, todo lo contrario, se mostró proclive a cumplir con sus obligaciones como se evidencia con la liquidación definitiva firmada por la trabajadora, fl. 106.

Que tampoco se evidencia la intención, con el cambio de contrato, de dejar de aplicar el sistema tradicional de liquidación de cesantías, habida cuenta que este se aplica a trabajadores vinculados antes del 1º de enero de 1991 y, para el momento en que comenzó el primer contrato de trabajo, 23 de junio de 1992, a la actora ya le era aplicable el sistema de liquidación anual contemplado en la Ley 50 de 1990.

Finaliza el análisis expresando que, aunque se observa continuidad en las cotizaciones para el sistema pensional, esa situación no tiene la capacidad de demostrar interés de las accionadas por vulnerar los derechos laborales de la demandante, máxime cuando a esta última se le aplicó un indicio grave en su contra por no haber acudido a la audiencia de conciliación.

Al no encontrar acreditada la intención de Carvajal S.A. por desconocer derechos de la actora, la existencia de una simulación, resuelve desfavorablemente el primer interrogante planteado, por cuanto en esas condiciones no puede predicarse la existencia de un único contrato entre las partes, a partir del año 1992; así las cosas, las pretensiones encaminadas al reajuste de cesantías e indemnización por despido injusto, al depender de la prosperidad de esa primera declaración, también deben ser negadas.

En cuanto a los perjuicios ocasionados supuestamente por la terminación unilateral del contrato de trabajo. Expresa, respecto a los materiales que ellos están incluidos en la sanción establecida en el artículo 64 del CST y que dicha indemnización fue cancelada por la demandada (fl. 125).

Frente a los perjuicios morales, cita apartes de las sentencias de la Sala Laboral de la Corte, identificadas como SL14618 y SL1715, ambas del 2014 y rememora que en este caso, esos perjuicios los hace consistir la parte actora en que la señora María Fernanda no puede seguir cotizando y que por tanto es posible que se afecte su expectativa pensional. Al respecto indica que la actora habiendo nacido en julio de 1965, contaba (para el momento de la terminación del contrato) con 47 años de edad, sin que se evidencia imposibilidad de continuar cotizando, que

en tal sentido ninguna prueba se trajo y era la interesada la encargada de aportarla, no sólo la demostración del hecho que ocasiona el perjuicio sino el perjuicio moral.

Concluye, por tanto, que la falta de prueba en el expediente conduce inequívocamente a la desestimación de la pretensión.

Declara probada la excepción de inexistencia de la obligación y se abstiene de revisar las demás por innecesarias, haciendo lo propio respecto a la solidaridad reclamada frente a la otra demandada, para finalmente absolver de las pretensiones de la demanda.

2.2. DEL RECURSO DE APELACIÓN⁶

Inconforme con la decisión, el apoderado de la demandante la recurrió en apelación, deprecando su revocatoria. Insiste en que se presentó continuidad en la relación laboral desde el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formas, por lo que a pesar de existir dos contratos diferentes no existe retiro en el Sistema de Pensiones. La empresa tenía intención de continuar la relación laboral. Se faltó a la verdad en relación con el término tenido en cuenta para liquidar el contrato. Son un hecho notorio los perjuicios generados para la demandante por la terminación de la relación laboral y el pago deficitario de la indemnización, no requiriendo prueba de los mismos.

2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia, las partes se abstuvieron de descorrerlo.

3. CONSIDERACIONES

3.1. PROBLEMA JURIDICO

Conforme el recurso interpuesto por la parte actora, el problema jurídico que debe ser resuelto en esta sede, reside en determinar sí, efectivamente fue un único contrato de trabajo el que unió a las partes que aquí se enfrentan y por tanto procede la revocatoria de la sentencia absoluta, o, si como lo consideró la a quo, fueron dos los vínculos y por tanto, deben negarse las pretensiones. En segundo lugar, se revisará si la señora Sierra Ballesteros tiene derecho a los perjuicios morales que se reclaman como consecuencia de la terminación unilateral y sin justa causa del vínculo.

3.2. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES Y CASO CONCRETO

Ninguna hesitación ofrecen, hechos tales como, la existencia de los dos contratos suscritos entre las partes, pues obra en el expediente, documento denominado “contrato de trabajo a término fijo inferior a un año”⁷, que fue suscrito el 23 de junio de 1992 entre Carvajal S.A. y la demandante, quien fue contratada para desempeñarse como auxiliar de contabilidad, pactándose como salario la suma de \$200.000 y que el extremo temporal final se definió para el 30 de septiembre de 1992; sin embargo, el 1 de octubre de 1992, cuando el contrato estaba prorrogado, las partes pactaron que el contrato finalizaría el 31 de diciembre de 1992⁸, ampliando el término inicialmente pactado. Luego fijaron en la segunda prórroga, como extremo final, el 31 de marzo de 1993⁹ y, finalmente, documentaron la tercera prórroga que iría hasta el 30 de junio de 1993¹⁰; ese contrato, fue liquidado en forma definitiva, para la última fecha

⁶ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Grabacin audiencia de pruebas alegatos y sentencia_2022034134776. Minuto 30:10.

⁷ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fls.77/78.

⁸ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642.. Fl.79.

⁹ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fl.79.

¹⁰ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fl.79.

mencionada¹¹. El 6 de julio de 1993, las partes suscribieron un segundo contrato de trabajo, también a término fijo inferior a un año¹², suscrito el 06 de julio de 1993, entre Carvajal S.A. y la demandante, para que ésta se desempeñara como auxiliar inventario materia prima-contabilidad. Fijaron como extremo final el 15 de enero de 1994. El 23 de mayo de 1995, las partes deciden modificar el contrato para que el mismo fuera a término indefinido¹³; para ello firmaron documento denominado “contrato de trabajo a término indefinido”, con efectos a partir del 1 de abril de 1995.

Posteriormente, se suscribieron documentos denominados sustitución patronal¹⁴ y el 1 de septiembre de 2010, modificaron el contrato de trabajo para que la trabajadora comenzara a recibir un salario integral a partir de esa fecha, devengando \$8.523.000. Indica el documento que el contrato estuvo vigente desde el 06 de julio de 1993.

Finalmente, el 3 de agosto de 2012, el contrato fue finalizado en forma unilateral y sin justa causa, cancelándole a la actora, la indemnización prevista en el artículo 64 del CST.

El recurrente considera que aunque puede, desde el punto de vista técnico jurídico, una discontinuidad en la relación laboral, debe recordarse la teoría del contrato realidad y que en este asunto, objetivamente hablando, hubo continuidad en la relación; expresa que la jurisprudencia (sin identificarla) ha establecido que no se justifica un nuevo contrato de trabajo por cambio de cargo y/o salario y que si en un momento dado un trabajador es ascendido de puesto a uno superior, con una nueva remuneración, ello no implica que haya que hacer un nuevo contrato de trabajo.

Para la Sala, tal como lo estimó la a quo, en concordancia con la jurisprudencia laboral (Radicación 35902 de 2009), no hay ninguna irregularidad en la suscripción de diversos contratos de trabajo, aun cuando se trate de una única relación laboral, pues:

“La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub – lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.”

Precisando la Sala de Casación Laboral en esa oportunidad:

“No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.

De hecho la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescindiera de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad.”

“Para la Sala, la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a diferentes modalidades de contratación, y todas ellas están amparadas por el principio de la estabilidad laboral, aún obre de manera diversa para cada una de ellas.”

“Por lo demás, se precisa que todos los contratos fueron independientes y que resulta válida la contratación a término fijo que se celebró de manera sucesiva con posterioridad a los primeros

¹¹ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fl.80

¹² Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fls. 81/82.

¹³ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fls. 83/85.

¹⁴ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fls. 86/90.

contratos. En consecuencia, se les da eficacia a las liquidaciones efectuadas por cada relación de forma individual.”

Posición que es reiterada y fue ratificada recientemente, como se lee en el siguiente aparte extraído de la SL139 de 2023:

“Ahora, es necesario apuntar, que el empleador eligió regular su relación laboral con el recurrente a través de diferentes contratos de trabajo a término fijo, lo que es legal, constitucional, válido y eficaz (CSJ SL5262-2021), en contextos en los que, por ejemplo, existiendo una variación de la naturaleza contractual, no se hubieren utilizado para menguar los derechos del trabajador, pues, en todo caso, «La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan [...] sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún cuando sean celebrados sin interrupción» (CSJ SL4850-2016).”

En el recurso, el argumento del apoderado, se centra en la afectación específicamente de la indemnización por despido injusto, indica que, al tener como extremo inicial de la relación el 6 de julio de 1993 y no el 23 de junio de 1992 se afectó la manera como se liquidó la precitada sanción, pues se redujo a menos de la mitad la misma, en ello basa sus argumentos.

Si bien en principio le asiste razón al recurrente en su predicamento en cuanto a que, de tenerse la fecha pretendida como la inicial de la relación laboral, podría la actora beneficiarse de lo establecido en el parágrafo transitorio del artículo 28 de la Ley 789 de 2002 respecto de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, lo cierto del caso, es que en realidad en este caso:

- i) ese contrato inicial fue debidamente liquidado,*
- ii) se suscribió un segundo vínculo para un cargo y con una remuneración diferentes en atención a la libertad contractual de las partes;*
- iii) para aquellas calendas, la demandante no cumplía los presupuestos establecidos en la Ley 50 de 1990 para obtener una indemnización por despido injusto superior a la que posteriormente se determinó por parte del legislador.*
- iv) Aunado a lo anterior, nótese que incluso antes de la vigencia de la Ley 789 de 2002, el 23 de mayo de 1995, ya las partes habían determinado modificar la modalidad contractual de la relación, convirtiéndola en a término indefinido y fijando como fecha inicial de la misma el 1º de abril de esa misma anualidad¹⁵.*

No encuentra tampoco esta Corporación, en la conducta de la demandada Carvajal S.A., ánimo torticero de afectar el derecho a la indemnización pluricitada de su trabajadora, cuando lejos estaba de la decisión de finalizar el contrato, lo que sólo aconteció más de 17 años después.

Cuando las partes decidieron suscribir un nuevo contrato el 6 de julio de 1993, finalizando y liquidando el anterior - sin que se haya demostrado en este asunto lo contrario-, no hicieron más que hacer uso de la libertad contractual que les asistía en esos momentos, tal como posteriormente la ejercieron al variar la duración de la relación, sin que pueda pensarse, que esa decisión (la de finalizar un contrato y suscribir uno nuevo para un cargo y con una remuneración diferentes), obedecía a la voluntad de afectar los derechos laborales de la demandante, porque se itera - con riesgo de fatigar-, la ley cuya aplicación se pretende en este asunto, era inexistente para esas calendas y la actora no cumplía los presupuestos de la que vigente. Entonces, habría que hilarse muy delgado, casi desconociendo los postulados de la buena fe, para colegir que esa suscripción de un nuevo contrato tenía como propósito reducir el pago de la indemnización que aún no había sido establecida por el legislador, al menos en la forma como se pretende su reajuste.

¹⁵ Primera Instancia_Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_Demanda_2022023332642. Fls. 83/85.

Sin que sea posible entrar a revisar nuevas argumentaciones, tales como que la interrupción fue breve, que la demandante estuvo escasos 6 días por fuera incluido un fin de semana con lunes festivo, pues parafraseando a la Sala de Casación Laboral “No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.”, que fue lo que ocurrió en este caso, cuando la actora fue mejorada en su remuneración al ocupar un cargo diferente al que había desarrollado en el contrato inicial.

No encuentra en consecuencia la Sala motivos para enervar la decisión que al respecto se asumió y por tanto se confirmará.

Ahora, en cuanto a que la terminación de la relación le produjo a la actora perjuicios que constituyen un hecho notorio, pues se le impidió seguir cotizando al sistema pensional; en razón de su edad y su condición de mujer ya no puede conseguir trabajo o si lo consigue no tendría la remuneración que percibía al servicio de la demandada, son afirmaciones que se quedan en eso, en meras manifestaciones del apoderado de la actora que no constituyen prueba, pues tal como señaló la Corte Constitucional al analizar la exequibilidad del artículo 167 del CGP en la C-086 de 2016:

“Desde luego, al juez no le basta la mera enunciación de las partes para sentenciar la controversia, porque ello sería tanto como permitirles sacar beneficio del discurso persuasivo que presentan; por ende, la ley impone a cada extremo del litigio la tarea de traer al juicio de manera oportuna y conforme a las ritualidades del caso, los elementos probatorios destinados a verificar que los hechos alegados efectivamente sucedieron, o que son del modo como se presentaron, todo con miras a que se surta la consecuencia jurídica de las normas sustanciales que se invocan”.

Conforme lo anterior, debía la parte demandante, acreditar con pruebas y no con especulaciones, que la decisión de Carvajal Servicios S.A.S. le ocasionó perjuicios de índole moral, pues los materiales como lo indicó la juzgadora de instancia se encuentran incluidos en la tarifa prevista en el canon 64.

Frente a la causación y demostración de esos perjuicios morales, indicó la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, en proceso radicado con el número 42940:

“Esa posición del ad quem tiene fundamento en la jurisprudencia de esta sala que, sobre el punto, ha dicho que la indemnización del artículo 64 del CST contempla el lucro cesante y el daño emergente por el simple despido sin justificación, lo que no impide que se pueda resarcir el daño moral cuando provenga una conducta reprochable del empleador que causa daño al trabajador.

En la sentencia SL14618-2014, se asentó:

Aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, la misma únicamente comprende, en los términos de su artículo 64, el lucro cesante y el daño emergente. Esto significa que es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial.

Ello ha sido aceptado por esta Sala, inclusive en reciente sentencia CSJ SL1715/2014, en la que se consideró:

En el plano jurídico, esta Sala es del criterio de que el daño moral siempre debe ser resarcido; por ejemplo, en la sentencia CSJ SL, 12 de Mar 2010, Rad. 35795 se discurrió:

...

Es que la indemnización tarifada ante la terminación del contrato, como se dijo, solo cubre el daño patrimonial y deja por fuera que en excepcionales eventos, el trabajador puede demostrar que el

despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social.

Ahora bien, el censor no emprende ninguna argumentación tendiente a demostrar que el empleador, en este caso, hubiere obrado arbitrariamente o con el ánimo de causar daño al trabajador, pues simplemente parte de la base de que el despido injustificado es abusivo, cuando, según el entender del juez colegiado era necesaria esta premisa para poder condenar por los perjuicios morales. Premisa que tampoco ataca y que no puede hacerlo por la vía indirecta, por la que se enfoca el cargo, pues implica una discusión acerca de la verdadera intelección del artículo 64 del CST en cuanto a sus alcances.”

Los anteriores apartes, reiterados por demás, liberan a la Sala de realizar mayores elucubraciones, para colegir que en este caso, esos perjuicios que se reclaman no se sustentan en una conducta arbitraria o con el ánimo de causar daño por parte de Carvajal S.A. sino en meras conjeturas que hace el apoderado como ya se indicó.

Así las cosas, se CONFIRMA en su integridad la sentencia que por vía de apelación se ha conocido, por encontrarse ajustada a la ley y a la jurisprudencia.

4. COSTAS

No se impondrá condena en costas en esta instancia judicial, habida cuenta que, de no haber sido apelada la decisión, igualmente se habría conocido en grado jurisdiccional de consulta.

5. DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 55 del once (11) de marzo del año 2015, proferida por el Juzgado Once Laboral de Circuito de Cali (v), dentro del proceso ordinario laboral que adelantó MARIA FERNANDA SIERRA BALLESTEROS contra CARVAJAL SERVICIOS SAS Y OTRA, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia judicial, conforme las razones anotadas en este proveído.

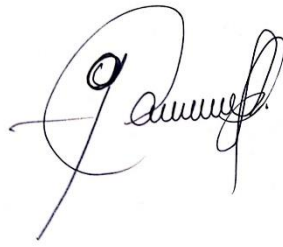
TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

CÚMPLASE,

Las Magistradas,

Consuelo Piedrahita D.

CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS



MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA
(con salvamento de voto)

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Buga - 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: **a472876db8fe8e1138ffc02ad775c796f7e949c7bad9eead44e66bcf9b379b07**

Documento generado en 23/03/2023 04:15:35 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>