

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**RAD: 17001-3105-002-2018-00218-04 (17125)
DEMANDANTE: ANA MARÍA PUENTES HENAO
DEMANDADO: TELMEX COLOMBIA S.A., hoy COMCEL**

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

MANIZALES, TRES (3) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTIUNO (2021)

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, procede a resolver los recursos de apelación interpuestos por ambas partes en contra de la sentencia proferida el 31 de agosto de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas.

Previa deliberación de los Magistrados que la integran y de conformidad con el acta de discusión Nro. 228, acordaron la siguiente providencia:

1. Antecedentes relevantes:

La señora Ana María Puentes Henao presentó demanda ordinaria laboral pretendiendo de forma principal que se declare ineficaz el despido realizado por TELMEX S.A. el 12 de mayo de 2016, a raíz de un proceso disciplinario adelantado en su contra, toda vez que no se puso en consideración de la justicia laboral el despido y las justas causas que lo cimentaron al gozar de fuero circunstancial. En consecuencia, depreca que se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o mayor jerarquía, con su correspondiente contraprestación salarial y la cancelación de la totalidad de los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos desde el 12 de mayo de 2016 hasta su reintegro.

Como primeras pretensiones subsidiarias, pidió que se declare que es injusto su despido a raíz del proceso disciplinario adelantado en su contra. En consecuencia, que se condene al pago a la sociedad TELMEX S.A. al pago de la indemnización plena de los perjuicios sufridos, conforme lo expuso la Corte Constitucional en sentencia C-1507/00.

Como segundas pretensiones subsidiarias, reclamó que se declare que TELMEX S.A. no le canceló a la terminación del contrato de trabajo, los salarios y prestaciones debidas entre el 26 de octubre de 2015 y el 24 de febrero de 2016, por haberse declarado la "nulidad" del despido ocurrido para esa época. En consecuencia, deprecó el pago de la indemnización moratoria por el no pago los salarios y prestaciones debidas entre el lapso referido.

Finalmente, como pretensiones adicionales comunes, solicitó que se declarara que la sociedad TELMEX COLOMBIA S.A. era responsable de los perjuicios morales sufridos "por el profundo sufrimiento que le produjo el despido injustificado y en consecuencia que estos sean tasados al arbitrio judicial atendiendo a los principios de proporcionalidad y de ponderación", sin que sea inferior a los 100 SMMLV, al momento del correspondiente pago y se ordene anexar el fallo estimatorio en su hoja de vida y en la misma se tome nota del injusto despido (páginas 781 a 783 pdf., "1 expediente cuaderno 1 2018-00218").

Como fundamentos fácticos de sus pedimentos esencialmente indica que laboró para TELMEX COLOMBIA S.A. mediante un contrato a término indefinido entre el 13 de septiembre de 2007 y el 26 de octubre de 2015, fecha en la que finiquitó sin una justa causa; que su último cargo desempeñado fue el de Coordinadora de Atención Integral al Cliente, entre el 16 de julio de 2009 y la fecha de finiquito contractual; que durante la vigencia de la relación se le adelantaron 2 procesos disciplinarios por idénticas razones, esto es, por la pérdida de 24 tabletas destinadas al programa "EDUCLIC"; aduce, que el primer proceso disciplinario culminó con su despido el día 26 de octubre de 2015 y por decisión de tutela proferida en segunda instancia por el

Juzgado Segundo Penal del Circuito de Conocimiento de Adolescentes de Manizales, Caldas, fue reintegrada a su cargo el 24 de febrero de 2016, sin que le cancelaran los sueldos y prestaciones sociales a las que tenía derecho por el tiempo que estuvo desvinculada; que fue nuevamente citada a descargos en abril de 2016 y el proceso disciplinario culminó de idéntica manera, sin que le hubieran cancelado los emolumentos señalados anteriormente.

Narra, que una vez fue reintegrada a su cargo se afilió a la organización sindical UTRACLARO & TIC, por lo que gozaba de fuero circunstancial atendiendo a que desde el 6 de agosto de 2013 la referida organización radicó ante el Ministerio de Trabajo una solicitud de convocatoria a Tribunal de Arbitramento; que el hecho de su afiliación fue conocido por la empresa; reseña las actuaciones desplegadas en el curso del proceso disciplinario seguido en su contra y asegura que el despido fue ineficaz porque no se le dio a conocer la escala de faltas y no se causó perjuicio al empleador porque no se extravió ninguna tableta; finalmente, expuso que aquel proceso y la consecuente sanción le causaron perjuicios económicos y daños morales (páginas 767 a 781 pdf. ibidem).

TELMEX COLOMBIA S.A. se opuso a las pretensiones indicando que el contrato laboral finalizó por justa causa imputable a la trabajadora; que cumplió con el fallo de tutela al reintegrar a la actora a su cargo el día 18 de febrero de 2016, no obstante, destaca que en el referido fallo no se ordenó el pago de salarios, prestaciones sociales y/o acreencias laborales a favor de la accionante.

Reseñó que en el primer procedimiento disciplinario seguido a la trabajadora esta asistió sola a la diligencia, oportunidad en la cual reconoció que como Coordinadora era la responsable para recibir y contar las tabletas del programa EDUCLIC; señaló que capacitó a la demandante; que decidió terminar el contrato laboral de forma unilateral con justa causa el día 26 de octubre de 2015, pero el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Conocimiento de Adolescentes de Manizales, Caldas en fallo de tutela del 18 de febrero de 2016, ordenó el reintegro de la actora; que en cumplimiento de la orden, la reintegró el

día 24 de febrero de 2016 y en el mes de abril la citó a diligencia de descargos, en la cual se contradijo con lo afirmado en la primera diligencia; que la demandante no cumplió con sus obligaciones legales y por ello se tomó la decisión de dar por terminado el contrato de manera unilateral y con justa causa el día 12 de mayo de 2016; finalmente, se aseveró que el pliego de peticiones presentado por UTRACLARO en el mes de junio de 2013 no fue suscrito por la trabajadora, por lo que no goza de fuero circunstancial.

Invocó las excepciones de fondo que denominó: prescripción; inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido; enriquecimiento sin causa; pago; compensación; buena fe; inexistencia de fuero circunstancial; inexistencia de requisitos para el reintegro pretendido; mala fe de la demandante; y genérica (páginas 11 a 99 pdf. "1.2. expediente cuaderno 2 2018-00218").

El Juzgado de primera instancia profirió sentencia en la cual declaró (i) probadas las excepciones de inexistencia de fuero circunstancial y de requisitos para el reintegro pretendido y (ii) no probadas las demás; (iii) que entre las partes se desarrolló un contrato de trabajo a término indefinido entre el 13 de septiembre de 2007 y el 12 de mayo de 2016, el cual terminó sin justa causa imputable al empleador, en consecuencia (iv) condenó a TELMEX COLOMBIA S.A., hoy COMCEL, al pago de las indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo sin justa causa y por perjuicio moral. Finalmente, (v) absolvió de las demás pretensiones y (vi) condenó en costas a cargo de la demandada y en favor de la demandante en un 50%.

Para arribar a tal conclusión, delantadamente recordó que sobre la demandada pesaba la consecuencia procesal del artículo 31 del C.P.T.S.S., por lo que se declararon probados algunos hechos de la demanda; procedió a realizar un recuento de la prueba recaudada y abordó inicialmente lo referente al fuero circunstancial, recordando que se tuvo por probado el hecho 17 de la demanda, según el cual la empresa conocía sobre la afiliación de la trabajadora al Sindicato.

Dijo que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1865 estableció la protección para los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones y que el artículo 10 del Decreto 1373 de 1996 extendió tal protección a los trabajadores afiliados al sindicato, así como a los no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones; que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3317-2019 ha señalado la finalidad del fuero circunstancial, el cual solo acaece en medio de un conflicto colectivo de trabajo desde la presentación del pliego de peticiones hasta que finalice a través de convención o un laudo, excepto que el trabajador incurra en una justa causa de despido (SL1974-2018).

Indicó que el fuero circunstancial protege a los trabajadores afiliados, siendo necesario que el empleador tenga conocimiento de la afiliación del trabajador al sindicato, máxime si ocurrió después de la presentación del pliego de peticiones; que quedó probado que la demandada conoció la afiliación de la trabajadora, inicialmente la actora gozaba de la garantía, sin embargo, se presentaron circunstancias que desconfiguran la protección, porque se presentó un abuso del derecho debido a que la inscripción se dio con posterioridad al despido del año 2015 y al reintegro en el año 2016, lo que lleva a pensar que la intención de su afiliación era resguardarse de los eventuales efectos de la potestad disciplinante de la empleadora y no de la libertad y autonomía que debe reinar en el fuero sindical; evidenció, que para la fecha de despido no estaba afiliada al sindicato y únicamente se afilió 11 días después del reintegro, por lo que declaró que no la amparaba el fuero circunstancial y por ello no prosperaba el reintegro pretendido.

Sobre la pretensión subsidiaria,- que es injusto el despido y se condene a la demandada al pago de la indemnización plena de perjuicios del artículo 206 del Código General del Proceso, requiriendo en uno u otro evento, el pago de salarios y prestaciones sociales, indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y lo que denominó perjuicios morales por el despido injustificado-, memoró que al trabajador le corresponde demostrar el despido y al empleador probar la justeza de la causa. Señaló que a la demandante se le enrostraron las

mismas causas en el despido del 26 de octubre de 2015 y en el del 12 de mayo de 2016; revisó las causas alegadas por la parte demandada en las cartas de despido y expuso que en el correo electrónico del 25 de agosto de 2014 dirigido a todos los Coordinadores de CAV efectivamente se le encargó la recepción de las tabletas y la relación de los listados, sin embargo, no se les prohibió la delegación de las actividades en sus colaboradores ni se les ordenó realizar las actividades personalmente, máxime que en los Protocolos de los CAV y en las responsabilidades de los Coordinadores de estos, se observó que su función principal era garantizar la prestación de servicio en todo CAV, por lo que no resultaba ilógico que la demandante se apoyara en su equipo de trabajo; destacó, que en el manual de funciones de los Coordinadores de CAV no se determinó la recepción personal de equipos, ni la revisión de seriales; que la persona encargada de crear los procedimientos dentro de la empresa y comunicarlo a los servidores, dijo en su declaración que no estaba prohibido delegar las funciones, por lo que era claro que la trabajadora sí recibió el correo electrónico, no obstante no faltó a su cumplimiento pues se recibieron las tabletas y se reseñaron los seriales, con apoyo de los guardas de seguridad y los asesores.

Adicionalmente, consideró que en los descargos no se observó que el empleador hubiera indicado a la demandante alguna falla en sus funciones por no haberle comunicado oportunamente alguna circunstancia que pudiese ocasionarle daño; que de conformidad con el artículo 62 del C.S.T. existen requisitos formales para que el despido se configure y advirtió que la parte demandada no acertó en la adecuación típica de la conducta desplegada por la trabajadora, pues las actuaciones u omisiones que justificaban el despido no encuadraban en los supuestos del numeral 5 del artículo 58 del C.S.T. ni del numeral 2 del artículo 62 ibidem, máxime cuando ni siquiera expresó a la actora los hechos que configuraban la justa causa para dar por terminado el contrato; que según las pruebas recaudadas, existían correos electrónicos en los que la demandante remitió información a diferentes áreas de la compañía solicitando ayuda y validación de los seriales de las tabletas extraviadas, con lo que se podía concluir que la demandante procuró ante su empleador la aclaración de la situación.

Sobre la causal del numeral 2 del artículo 62 del C.S.T., invocada por TELMEX COLOMBIA S.A. para dar por terminado el contrato, expuso que para que esta causal se hubiese configurado se requería el cumplimiento de 2 requisitos. En el caso concreto, no se encontró que la causal se hubiera presentado, pues no se podía inferir que la demandante hubiera incurrido en malos tratos con su empleador o alguno de sus representantes, ni faltas disciplinarias graves, por lo que aquella no tenía fundamentos ante la ausencia de argumentos de parte del empleador en la carta de finiquito contractual que hubiese permitido calificar la misma como grave.

Referente a la causal establecida en el numeral 4 del artículo 62 ibidem, explicó que para que la primera hipótesis operara, relativa al daño material causado intencionalmente, se requería que el daño se causara de forma intencional por el trabajador y, para que operara la segunda, sobre la negligencia grave del trabajador, el trabajador debía actuar de manera desajustada al deber de responsabilidad frente a las obligaciones legales o contractuales; aseveró que el daño fue acreditado, consistente en la pérdida de las 24 tabletas, sin embargo, ningún elemento de dolo se observa en la actuación de la accionante. Agregó que aunque el actuar de la trabajadora fue negligente, la gravedad fue acreditada porque se puso en riesgo elementos de la compañía y el despido realizado se encontraba justificado en tal causal, sin embargo, la justeza se desvirtuaba porque no hubo inmediatez atendiendo a que en el primer despido transcurrieron 10 meses desde el momento en el que el empleador tuvo conocimiento de la falta y la calenda y la fecha de finalización, destacando que pasaron 2 entre la fecha de conocimiento y la falta y la diligencia de descargos, la cual se amplió 2 meses después y transcurrieron 6 meses entre la diligencia y el despido; que en el segundo despido, tampoco resultaba prudencial el término de 2 meses y medio, pues se le endilgaban circunstancias de los años 2014 y 2015; precisó que aunque la ley no establece un término para el despido del trabajador, sí se ha exigido que exista un término razonable que permita inferir que hubo inmediatez.

Adicionalmente, consideró que a la trabajadora se le violó el derecho de defensa en el trámite del despido, puesto que se presentaron deficiencias en lo que tiene que ver con la oportunidad dada a la actora para defenderse, debido a que según la prueba recaudada en las diligencias de descargos no se le permitió ser asistida por apoderado judicial, pese a que los descargos del año 2016 fueron recibidos por la abogada adscrita a la dependencia de relaciones laborales, lo que generó una clara desigualdad que pudo haberse desvirtuado con la presencia de un abogado que garantizara su derecho de defensa máxime cuando los cargos imputados eran graves.

Para la tasación de la indemnización revisó la prueba documental aportada al proceso y destacó el último desprendible de pago de abril de 2016, en el que se fijó como salario de la demandante la suma de \$3.758.238, conformado por un salario básico y uno garantizado.

Finalmente, sobre el perjuicio moral reclamado, recordó que desde el año 2014 en sentencia SL14618 se ha admitido que además de la indemnización del artículo 64 del C.S.T., el trabajador puede reclamar la indemnización de perjuicios materiales y morales por el despido sin justa causa, debiendo el demandante probarlos y determinarlos; analizó las pruebas aportadas con el fin de demostrar los perjuicios y consideró que el perjuicio moral fue acreditado y, que al haberse acreditado que el despido fue injusto, tiene derecho a la indemnización deprecada tasando la misma en \$15.000.000 (min. 00:01:59 a min. 01:17:52 del archivo 7.4 PARTE 3 – AUDIO Y VIDEO AUDIENCIA DEL ART 77 – 24-08-2021-2018-00218-00.mp4).

TELMEX COLOMBIA S.A. interpuso recurso de apelación.

Indicó que, aunque el despacho de primer grado señaló que no se probaron algunas de las causas imputadas en la carta de terminación del contrato, finalmente concluyó que sí se probaron algunas respecto a la negligencia con la actuó la demandante frente a sus obligaciones contractuales; que la conducta que le endilgó a la demandante sí encajaba en las causales de los artículos 58 y 62 del C.S.T.

Reiteró que, erró el Despacho de primer grado al ahondar en lo que dice la norma, cuando lo que regula es que debe existir una grave indisciplina, así como unos perjuicios o conductas que atenten contra las personas o trabajadores de la empresa, de modo que sí se presentó una grave indisciplina por parte de la trabajadora. Luego, dijo que había quedado acreditado que estaba a su cargo recibir las tabletas y responder por ellas, lo cual fue puesto en conocimiento por la a quo; que la demandante respondía por la operación del CAV y la delegación de las funciones es una falta comprobada y grave a las funciones y obligaciones propias que le fueron asignadas.

Expresó que se apartaba del señalamiento del despacho al considerar que en el correo electrónico remitido a la trabajadora no se le indicó que estaba prohibida la delegación de las funciones, porque no existe norma en la que se diga que se le debe informar al trabajador todo lo que no debe hacer; que era obligación de la trabajadora responder por su funciones y esta confesó que era la encargada de responder por las tabletas, por tanto, era evidente que hubo negligencia, pues finalmente estas se perdieron. Arguyó que a la accionante se le imputó una grave negligencia, lo cual es diferente a un actuar doloso, que fue uno de los argumentos con los que el despacho determinó que no se probaron las justas causas.

Señaló que el juzgado hizo referencia a unos correos enviados por la trabajadora en los que supuestamente pone de presente algunas irregularidades, pero en estos, en ningún momento dio razón de las tabletas perdidas y algunos de los correos no eran de la demandante; destacó que sí se probó negligencia de parte de la trabajadora respecto de sus funciones; adujo que ni en el RIT, ni en el contrato suscrito, se estableció expresamente que una de las obligaciones era recibir las tabletas, porque son labores eventuales que se van presentando en ejecución de las funciones de Coordinador.

Indicó que la demandante se intentó justificar en mentiras, porque quedó demostrado que recibió el correo electrónico con las directivas para el manejo de las tabletas y ella, en reiteradas ocasiones, negó

recibirlo; que la conducta fue completamente indisciplinada y así se le reprochó en la carta de finiquito.

Consideró que el despacho condenó por la indemnización argumentando inmediatez, no obstante, lo que hizo (la empresa) fue cumplir con un fallo de tutela que ordenó cumplir con un proceso disciplinario previo, aun cuando no tenía establecido ningún procedimiento particular para la terminación del contrato de trabajo; que, de ningún modo, a la demandante se le adelantó un juicio, ni mucho menos violación al debido proceso; que después del reintegro, se le otorgaron a la demandante términos más que prudentiales para su defensa.

Se dolió que el despacho haya estimado que no fueron prudentiales los tiempos entre el momento en que conoció los hechos que fueron investigados y la terminación del contrato, toda vez que el caso de la demandante era una falta grave, se debía investigar de diferentes maneras y el momento que se hizo alusión a que era una justa causa delicada no se tuvo en cuenta el término que se tomó para hacer las investigaciones internas; que el despido no tiene que ser expedito, pero sí tiene que ser prudencial para que la parte conozca detalladamente la razón de su despido para que no se imputen causas diferentes a las de la carta de terminación, por ello, era evidente que la señora Ana María estaba siendo investigada por la pérdida de unas tabletas.

Citó las sentencias SL8463 de 2015 y SL11969 de 2017 para considerar que lo que la jurisprudencia ha considerado es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia, de modo que no quede duda acerca de que la terminación del contrato tiene origen en una conducta del trabajador; insistió en que cumplió con los términos prudentiales y se informó de forma oportuna sobre la inconsistencia con las tabletas, de manera que estaba acreditada la inmediatez.

Subsidiariamente, dijo que en caso de que se considerara que había lugar a la indemnización del artículo 64 del C.S.T., reprochó que el despacho hubiera tomado el último desprendible de nómina como salario base para la liquidación, pues ante la variación del salario no se

podía tomar solamente el salario del último mes, sino el promedio del último año, por lo que solicitó realizar una valoración sobre el valor y la forma como se liquidó la indemnización por parte de la juzgadora. En lo concerniente a los perjuicios morales, consideró que el despacho pasó por alto que en el artículo 64 del C.S.T., se establece que la indemnización incluye el resarcimiento de perjuicios morales y materiales, así como el daño emergente y el lucro cesante, de manera que no resultaría procedente una indemnización adicional y, si lo que se pretende es suplir una supuesta falta porque la demandante estuvo sin trabajo, la indemnización claramente establece que incluye un lucro cesante y un daño emergente.

Adicionalmente, alegó que, aunque no accedió a las pretensiones principales, está probado el abuso del derecho por parte de la demandante, porque fabricó pruebas a su favor, ya que casualmente todos los señalamientos se hicieron con posterioridad a la terminación del contrato y ninguno de los inconvenientes se dieron en ejecución del contrato de trabajo; finalmente, estimó que la liquidación de perjuicios que hizo el despacho no se ajustaba a ninguna prueba obrante en el proceso (min. 01:19:29 a min. 01:50:14 del archivo ib.).

También apeló la sentencia de primer grado el apoderado judicial de la parte demandante.

Dicho extremo alegó que la a quo había olvidado la interpretación de la demanda, porque pidió que se declarara la ineficacia del despido efectuado a raíz de un proceso disciplinario adelantado en su contra, ya que no se puso a consideración de la justicia laboral el despido y las justas causas alegadas.

Recordó las pretensiones de la demanda y adujo que las mismas provienen de distintas fuentes, una proveniente de la ineficacia del despido y la segunda busca la declaratoria de que el despido fue injusto, por tanto, el pedimento principal o el subsidiario generaban diferentes efectos jurídicos.

A su juicio, la ineficacia debía producir su reintegro con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales, mientras que la referente al despido injusto generaba la obligación de indemnizarla por los perjuicios regulados por el artículo 65 del C.S.T. -sic-.

Alegó que la ineficacia de un acto jurídico no requería de declaración judicial porque se producía de pleno derecho en el sentido que no generaba los efectos legales que estaba llamado a engendrar por falta de cumplimiento de los requisitos constitucionales y/o legales que señala el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales en Auto del 16 de noviembre de 2018; que lo que se buscaba, no era la declaración de la ineficacia, pero para acceder a las súplicas de reintegro y pago de salarios había que analizar la prueba y aquello que el juzgado había declarado probado.

Que la competencia para conocer de la acción de reintegro ha sido patrocinada por la Corte Constitucional en fallos C-1507/00, T-688/05, T-041/14, T-317/17 y T-273/20.

Sostuvo que a la demandante se le ha impedido el acceso al lugar en el que desempeña el cargo, pese a que se encuentra vigente el contrato de trabajo celebrado y, que en virtud de lo decidido en la acción de tutela promovida, carece de eficacia el documento de despido de 2015, asimismo, es igualmente ineficaz el contenido del documento del 12 de mayo de 2018, en consideración a que el Juzgado declaró probados los hechos 26, 28, 30 y 32 del líbello introductor y, estando probados esos hechos, la conclusión es la misma con el segundo despido, no habiendo interrupción del contrato de trabajo (min. 01:50:20 a min. 02:05:34 ibidem).

2. Trámite de segunda instancia.

Atendiendo a lo dispuesto el 4 de junio de 2020 por parte del Gobierno Nacional mediante Decreto 806, vigente a partir de esa fecha, el cual, en su artículo 15 reguló el procedimiento de la apelación y de la consulta

en materia laboral. A través de auto del 10 de septiembre de 2021 se admitieron los recursos de alzada presentados.

2.1. Alegatos de conclusión.

El vocero judicial de la parte demandada pidió que fuera absuelta de todas las pretensiones. Sostuvo que es improcedente la condena a pagar indemnización por despido injusto, ya que el mismo Juzgado señaló que la conducta de la accionante “podía entenderse como una grave negligencia o falta de cuidado, es decir, dentro de lo normado en el numeral 4º del literal a) del artículo 62 del C.S.T.”, de modo que desde la sentencia se determinó la ocurrencia de las actuaciones imputadas y el incumplimiento en sus obligaciones laborales, situación que no fue objetada.

Relató que sí hubo inmediatez, toda vez que “la Juez de instancia no valoró adecuadamente los diferentes soportes tanto documentales como testimoniales que dan cuenta de los diferentes procesos de investigación interna que adelantó mi representa (sic) alrededor de la conducta imputada a la actora”, lo cual está avalado por la Corte Suprema de Justicia; que “realizó todas las validaciones del caso una vez recibidas las explicaciones de la actora, así como con posterioridad a la diligencia de descargos, cumpliendo con la validación y calificación de la falta de manera oportuna, sin que JAMÁS existiera duda de la demandante sobre los hechos que dieron origen a la finalización del vínculo laboral”.

Explicó que tampoco proceden los perjuicios morales, ya que la accionante “en un actuar de mala fe, aprovechándose de la Ley, fabricó a su favor diferentes pruebas, entre ellas, consultas a psiquiatría argumentando supuestos padecimientos y manifestando expresamente que estos padecimientos obedecían a supuestas acciones de persecución por parte de mi representada, con la clara intención de hacer valer dichos registros como pruebas dentro del presente proceso. Pero lo cierto es que, **NO EXISTE** ninguna prueba idónea y real, como un dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por autoridad competente, que permitirá establecer que en efecto mi representada

atentó contra los derechos de la trabajadora, contrario a ello, es evidente el abuso del derecho por parte de la señora **ANA MARÍA PUENTES HENAO** quien en el curso de su proceso disciplinario y ante las inminentes determinaciones disciplinaria que tomaría mi representada ante la comprobación de su conducta, pretendió perpetuarse en el cargo a través de diferentes maniobras como buscar protección por fuero circunstancial, alegar una supuesta violación al debido proceso, presentar quejas por acoso laboral, pretender imputar a la Compañía perjuicios inexistentes, entre otras” (negritas del texto).

Adicionó que “las consultas a psiquiatría que tomó la Juez de instancia como base para determinar la supuesta existencia de perjuicios morales, hacen alusión a supuestos padecimientos por conductas de persecución presentadas **en vigencia** de la relación laboral, mientras qué, la razón del A quo para condenar al pago de perjuicios morales, fue señalar que los mismos se ocasionaban por la **terminación del contrato**” (negritas y subrayas del texto).

Planteó que no se probó el tiempo en que ella supuestamente no estuvo empleada, teniendo en cuenta que proceden perjuicios adicionales a los materiales cuando estén debidamente acreditados. Se pronunció sobre los argumentos de la alzada de su contraparte.

A su turno, el apoderado de la parte demandante aseguró que se tuvieron como probados varios hechos; que la primera decisión de TELMEX en el trámite disciplinario inicial dejó de producir efectos legales con ocasión de sentencia de tutela que ordenó el reintegro, la cual convirtió en injusto el despido y en ineficaz la decisión de terminación unilateral. Recordó cuándo se presenta la ineficacia. Señaló que la compañía debe cancelar los salarios devengados antes de reintegrarla al cargo, al igual que los dejados de percibir desde el 12 de mayo de 2016 (fecha del nuevo despido) y el día en que se reestablezcan sus funciones, toda vez que este es igualmente ineficaz por violación a las reglas del debido proceso, amén de los asertos declarados probados por el Juzgado con apoyo en el artículo 31 del C.P.T.S.S.

Consideró que en ambos procesos disciplinarios se le vulneraron derechos fundamentales; que si bien el primer despido no es objeto de decisión, pone de presente que la demandada no acató las recomendaciones de la Juez constitucional; que las Cortes Constitucional y Suprema de Justicia son coincidentes en que procede la orden de restablecimiento al cargo de, entre otros, empleados despedidos luego de haberse seguido en su contra proceso disciplinario por flagrante menoscabo de sus derechos fundamentales.

Adujo que no entendía cómo la Juez omitió el análisis de los hechos que declaró probados en noviembre de 2018, ni cómo examinó la evidente contradicción de la demandada al contestar la demanda; que es equivocado el calificativo del despacho a la afiliación de ella al sindicato, ante el evidente deseo de la empresa de excluirla del servicio, lo cual muestra su diligencia y cuidado de sus intereses económicos y familiares, máxime frente a lo probado en el hecho 18 del libelo inicial y al resultado de la acción de tutela.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y, además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra la Sala a determinar los siguientes:

3. Problemas jurídicos

Determinar si el despido fue injusto o no, y por lo tanto si procedían las indemnizaciones por terminación del contrato sin justa causa y plena de perjuicios. En caso positivo, analizar si la condena por despido injusto fue bien calculada y si está inmersa en la indemnización por perjuicio moral ordenada.

Determinar si es procedente acoger los pedimentos de la parte actora sobre el pago de salarios y prestaciones sociales entre el 26 de octubre de 2015, fecha del primer despido, y el 24 de febrero de 2016, calenda en la cual la sociedad empleadora reintegró a la demandante merced a la decisión tomada por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de

Conocimiento de Adolescentes, en providencia proferida el 18 de febrero de 2016.

Finalmente, determinar si conforme fue pretendido en la demanda, procedía ordenar el reintegro de la trabajadora y, de manera concomitante, la indemnización por despido sin justa causa.

Por razones metodológicas, se analizará en primer lugar, el recurso de apelación interpuesto por TELMEX COLOMBIA S.A. y posteriormente, el incoado por la parte demandante.

4. Consideraciones de la Sala

Las tesis de la Corporación consisten en (i) que efectivamente no existió justa causa para el despido de la demandante por falta de requisitos legales en la carta de despido y falta de inmediatez en el mismo; (ii) las condenas económicas fulminadas en primera instancia están ajustadas a derecho; (iii) es posible que se resarza el daño moral junto con la indemnización por despido sin justa causa, merced a que esta únicamente comprende el lucro cesante y el daño emergente; (iv) el reparo efectuado por la parte demandante al momento de sustentar la alzada, relativo a la ineficacia del despido, no es congruente con lo solicitado en la demanda y (v) el reintegro y la indemnización por despido sin justa causa son soluciones alternativas y excluyentes para resarcir el daño que pueda sufrir el trabajador.

4.1 Recurso de apelación TELMEX COLOMBIA S.A.

En ese sentido, es necesario indicar que no fue objeto de discusión que (i) entre las partes se desarrolló, inicialmente, un contrato de trabajo entre el 13 de septiembre de 2007 y el 26 de octubre de 2015; (ii) en desarrollo de dicho vínculo, la demandante se desempeñó como coordinadora de atención al cliente CAV Manizales; (iii) que con ocasión a su despido, la señora Ana María presentó acción de tutela, la cual fue tramitada en segunda instancia por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Conocimiento de Adolescentes, dependencia judicial que en

providencia proferida el 18 de febrero de 2016, le ordenó a la compañía demandada el reintegro de la demandante, así como la exhortación a que, si lo estimaba “pertinente le iniciara el proceso disciplinario observando el debido proceso y el derecho de defensa” (folio 570 a 571 pdf. *ibidem*); (iv) TELMEX COLOMBIA S.A. cumplió con la orden judicial el día 24 de febrero de 2016; (v) luego, la trabajadora fue nuevamente citada a descargos el día 18 de abril de 2016 y despedida por segunda vez el 12 de mayo de 2016, alegando para dichos efectos una justa causa.

De antaño la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha decantado que cuando se alegue que existió un despido sin justa causa, al trabajador le basta con demostrar que el despido ocurrió y al empleador le corresponde acreditar que ello se debió a una justa causa (CSJ SL 592-2014 y SL11076-2017). Adicionalmente, importa recordar que el parágrafo 62 del C.S.T. establece que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.

Con base en la documental obrante, la Sala tiene dicho que el reintegro ordenado como consecuencia de declarar sin eficacia jurídica el despido del trabajador conlleva a que el contrato de trabajo siga siendo el mismo y no otro nuevo, lo cual se traduce en que no tiene solución de continuidad la relación laboral. En ese sentido, se entiende que el vínculo laboral no finiquitó sino hasta el 12 de mayo de 2016, tesis que se deduce con base en el documento visible de folios 661 a 675 pdf. “1 expediente cuaderno 1 2018-00218”; documental dirigido a la actora, en la cual le informaron que después de haberle seguido proceso disciplinario decidieron darle por terminado su contrato de trabajo con justa causa con fundamento en los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del C.S.T., en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 *ibidem*.

De dicho instrumento se desprende que TELMEX COLOMBIA S.A. invocó ciertas normas con el fin de finalizar la relación contractual, sin que se describieran los hechos que presumiblemente, constituían causales de

despido. Debe recordarse, como enseñanza jurisprudencial, que la sola enunciación de aquellas no basta para dar por debidamente informada la trabajadora de las causas de su despido.

Revisada la argumentación de la a quo al momento de resolver unas de las pretensiones subsidiarias, advierte la Sala que la funcionaria omitió analizar, primero, las formalidades de la carta de despido, esto es, si habían sido expresados los hechos por los cuales se le despidió a la trabajadora, después, si correspondía verificar si estos fueron demostrados por el empleador y, finalmente, concluir si constituían justa causa de despido.

En efecto, no obstante que la Juez observó que en la carta de despido no le fueron manifestados los hechos que configuraban la justa causa para dar por terminado el contrato, no le dio la consecuencia principal que esta omisión tiene, que es la de devenir en injusto el despido, sin que sea relevante que, en la enunciación de las normas por parte del empleador, se acierte o no. Pues, incluso, pueden omitirse ya que, una vez relacionados los hechos en la carta de despido, el juez deberá establecer si se adecuan o no a la ley, convención o reglamento, como justas causas de despido.

Sobre este tópico, se reitera, la descripción de los hechos es imperativa, ya que la norma es general y dentro de ella podrían caber varias hipótesis, sin que el juez este obligado a establecer cuál de ellas podría haber ocurrido, como en efecto procedió la quo al estudiar este aspecto, sino que es el empleador quien debe precisar los hechos por los que despidió a la trabajadora y serán estos los que deberá probar que ocurrieron.

En resumen, la Juez no tenía que haber estudiado, siquiera, si los hechos que se aducen en la contestación de la demanda ocurrieron o no, se insiste, porque como bien lo manifestó, aquellos no fueron informados en la carta de despido.

De otra parte, es preciso tener en cuenta que, según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, o dentro de un tiempo razonable explicable, dependiendo de la causal, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tienen conocimiento de estos, por cuanto, en caso de no hacerlo se entenderá que los mismos fueron exculpados y no se podrán alegar judicialmente (CSJ SL2351-2020).

En casos como el presente, la oportunidad del despido se evalúa a partir del momento en que el empleador conoce de los hechos constitutivos de la justa causa y no desde su ocurrencia. En ese sentido, como bien lo adujo la a quo, el hecho que se invoque como motivo de la terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito, circunstancia indudablemente vinculada al conocimiento que de él tenga el trabajador, de acuerdo con las modalidades del hecho que se invoquen como determinantes para la terminación unilateral del contrato.

Pues bien, según el plenario, las fallas enrostradas a la trabajadora y que llevaron a su despido se presentaron entre los meses de septiembre y diciembre de 2014. Aquellas, fueron reportadas por el área de logística el día 14 de enero de 2015 y por el área de mejoramiento el día 9 de febrero de 2015. Luego, la demandante rindió descargos los días 12 de febrero y 14 de abril de 2015 y le fue comunicada la terminación del contrato, como se dijo antes, el 26 de octubre del mismo año.

Si se analiza este despido, se observa que entre el momento en que el empleador tuvo conocimiento de la falta y la calenda en que la trabajadora fue efectivamente despedida transcurrieron más de 10 meses. Concomitante, nótese que la señora Ana María fue citada a descargos 2 meses después de que su empleador tuviera conocimiento de la falta, merced a los reportes reportados por parte del área de logística el día 14 de enero de 2015 y por el área de mejoramiento el día 9 de febrero de 2015, los cuales debieron ser complementados 2 meses después, Luego, entre la fecha de rendición de los descargos y el

despido efectivo trascurrieron más de 6 meses, términos que para esta Sala, en consonancia con la Juez de primer grado, resultan excesivos.

Ahora, si se repara el segundo, en la carta de terminación remitida a la actora el 12 de mayo de 2016 (folio 661 pdf. "1 expediente cuaderno 1 2018-00218" se le indicó:

"(...) la Compañía tuvo conocimiento a través de reporte del Área Logística de fecha 14 de enero de 2015, de que usted incumplió de manera grave con sus obligaciones laborales, como consecuencia de la omisión en su deber de control, cuidado y manejo de las Tabletas Electrónicas entregadas en el CAV de Manizales en virtud del Programa Educlic, entre los meses de septiembre y diciembre de 2014."

En ese sentido, si bien, la sociedad demandada cumplió su deber de sustentar la determinación en una de las justas causas previstas en la Ley, comunicó de forma clara y oportuna a la trabajadora las razones y motivos que conllevaron a la terminación, acreditó la negligencia en la que incurrió la demandante y le garantizó el derecho a ser oída, comparte esta Sala las apreciaciones realizadas en primera instancia sobre la ausencia de inmediatez.

Entre el día del reintegro (24 de febrero de 2016), la nueva citación a descargos (18 de abril de 2016) y el despido (12 de mayo de 2016), el término tampoco refulge prudencial (2 meses y medio), pues nuevamente, a la trabajadora se le endilgan circunstancias de los años 2014 y 2015 y, el ente empleador no demostró que entre febrero y mayo de 2016, haya recaudado pruebas adicionales o estuviera analizando lo dicho por la demandante en el acta de descargos. No obran en el plenario, ni correos electrónicos, ni auditorias, ni elementos alguno de ese jaez.

Sobre el particular, debe recordarse que el despido *per se* no es considerado como una sanción disciplinaria que requiera un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple o que las partes lo acuerden en negociación colectiva (SL8307-2017, SL13691-2016). El despido lleva implícita la finalización del vínculo

contractual, por lo que el empleador en ejercicio de su facultad discrecional prescinde de los servicios del empleado, mientras que la sanción supone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de esta, de ahí que, si TELMEX COLOMBIA S.A. optó por adelantar un proceso disciplinario, la consecuencia debió haber sido distinta.

Ahora, si en gracia de discusión se pensara lo contrario, ciertamente, reprocha la Sala que, dadas las advertencias realizadas por el juez de tutela frente al proceso disciplinario adelantado a la trabajadora, debió el empleador actuar con suma diligencia, máxime cuando los hechos objeto de reproche se remontaban a los años 2014 y 2015.

En consecuencia, para la Colegiatura, la falta endilgada a la actora fue exculpada, por lo que es forzoso concluir que le asiste razón a la parte demandante en sus reparos frente a este tópico particular.

En lo concerniente a la indemnización por despido sin justa causa, el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, establece que la indemnización en los contratos a término indefinido para trabajadores que devenguen menos de 10 S.M.L.M.V., equivale a 30 días de salario por el primer año y 20 adicionales por cada año y proporcionalmente por fracción.

Sobre el salario base para su liquidación, se ha entendido que corresponde al último salario devengado, a menos que se trate de un salario de tipo variable, en cuyo caso se tomará el salario del promedio del último año laborado, sin embargo, se debe recordar que en virtud del artículo 167 del C.G.P., aplicable en materia laboral por así disponerlo el artículo 145 del C.P.T.S.S., le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Lo anterior se rememora con ocasión a la postura procesal de TELMEX S.A., la cual, como reparo concreto en contra de la decisión de primer grado indicó que el salario de la parte actora no era un salario fijo sino variable, no obstante, no bastaba con la mera afirmación para

considerar que así fue, siendo entonces necesario que demostrara efectivamente el valor de los salarios percibidos.

Pues bien, se tiene que en el expediente no reposan pruebas que permitan inferir la variación del salario de la demandante, pues los certificados de pago suministrados por la recurrente, visibles de folios 286 a 597 pdf. del archivo "1.2. expediente cuaderno 2 2018-00218" son ilegibles, por lo cual, no procede la modificación pretendida correspondiente al valor de indemnización ordenada.

De otro lado, sobre la indemnización por perjuicios morales que reconoció la juzgadora, es necesario indicar que no le asiste razón a la apelante cuando aduce que en el artículo 64 del C.S.T. se establece que la indemnización comprende el resarcimiento de perjuicios morales y materiales, pues de la lectura del artículo lo que se infiere es que únicamente comprende 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 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL1715/2014, la cual fue reiterada en SL4510-2018, oportunidad en la que se consideró:

"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.

(...)

Aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, dado que es necesario ponderar la

manera como el trabajador se vio afectado en su fuero interno, y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente.

Lo anterior está estrechamente ligado con el concepto de la actividad como tal, pues el individuo en sus espacios laborales no solo cumple una función determinada por la que percibe un salario, sino que en ellos desarrolla toda una serie de relaciones sociales a través de las cuales deriva una imagen propia que es la que proyecta tanto a su familia como a sus amigos. Además de ello, la actividad productiva remunerada le permite plantearse una vida a corto, mediano o largo plazo y eso, sin duda le da cierta estabilidad emocional.

La consagración de toda una vida de esfuerzo en una determinada empresa genera a su vez cierta aspiración al reconocimiento de la labor efectuada, y a la contraprestación moral por la misma, máxime cuando ella va acompañada de una trayectoria intachable y de una actividad proactiva.”

Corolario de lo anterior, en la indemnización por despido sin justa causa, el trabajador puede demostrar el daño moral acreditando el menoscabo de aspectos emocionales íntimos, familiares o sociales, por tanto, la decisión de conceder la indemnización por perjuicios morales que deprecó la demandante no fue caprichosa o desmedida, pues las pruebas obrantes en el plenario dan cuenta de las afectaciones que padeció la actora, las cuales no fueron tachadas ni desconocidas en su momento por la parte demandada. En ese norte, no son de recibo los argumentos blandidos a través del recurso tendientes a desconocer la veracidad de aquella, indicando que fueron fabricadas por la demandante.

Ciertamente, aquello que se decanta de las documentales obrantes en el plenario, es que los síntomas somáticos adquiridos con ocasión al trabajo, estrés y demás surgieron con anterioridad a la finalización del contrato, consultados ante los médicos especialistas tratantes (evaluación neuropsicológica), lo cual se corrobora con la documental de folios 712 a 722 pdf. del archivo “1 expediente cuaderno 1 2018-00218”

Ahora, si en gracia de discusión se aceptara que los perjuicios surgieron con posterioridad a la finalización del contrato, en nada cambiaría la

situación, pues los mismos se derivarían de una actuación injustificada de la empresa como lo fue el proceder llevado a cabo para dar por finalizado el contrato de trabajo.

Finalmente, en lo que tiene que ver con que el monto de la indemnización por perjuicios morales considera la recurrente que aquel no tiene fundamento en las pruebas aportadas al plenario. Pues bien, para este Colegiado, tal apreciación es errada, pues la tasación del daño moral está sujeta al arbitrio judicial, ya que no es posible tarifar el dolor, la decepción, la tristeza, la impotencia y demás componentes propios del fuero interno del individuo, tesis que ha recordado la Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en la sentencia SL14618-2018 citada previamente.

De lo dicho, se concluye que el recurso de apelación de la parte demandada no tiene prosperidad, por lo que, a continuación, se estudiarán los reparos formulados por la parte demandante.

4.2 Recurso de apelación demandante

Delanteramente, se debe advertir que contrario a lo considerado por el apoderado judicial de la parte actora, la juzgadora primigenia, en efecto, analizó lo relativo a la ineficacia del despido, para lo cual, abordó el tema a la luz del fuero circunstancial alegado en la demanda y explicó los motivos por los cuales la trabajadora no se encontraba amparada por tal garantía y, por lo cual, el empleador no debía solicitar permiso de la jurisdicción para proceder a despedirla. En ese norte, considera esta Colegiatura que no se considera cierto que la juez hubiera olvidado la interpretación de la demanda.

Ahora, se alega en reparto aducido que en el proceso disciplinario adelantado a la demandante en el año 2016 tuvo los mismos vicios que aquel adelantado en el año 2015 y que por ello se debía considerar ineficaz el despido.

Del análisis de los hechos en los que se hallan soportadas las pretensiones de la demanda, en asocio con lo expuesto en el fallo confutado, la Sala concluye que el motivo de apelación esbozado por el apoderado de la demandante incurre en una evidente falta de congruencia (artículo 281 del Código General del Proceso), toda vez que, en ningún momento, lo anterior fue procurado en el escrito introductorio, pues lo solicitado, en su tenor literal, fue:

“que SE DECLARE que es INEFICAZ el despido de la señora ANA MARÍA PUENTES HENAO por parte de la empresa TELMEX S.A. realizado el día 12 de mayo de 2016, a raíz de un proceso disciplinario adelantado en su contra; toda vez que no se puso a consideración de la justicia laboral el despido y las causas justas que lo cimentaron, **ya que la demandante gozaba de fuero circunstancial**” (Negrillas y subrayas de la Sala).

De lo anterior se desprende, que el fundamento para deprecar la ineficacia del despido fue el fuero circunstancial alegado, por lo que, no puede ahora pretenderse desconocer su propia solicitud y dar a entender que aquel lo fue porque se tuvieron falencias en el proceso disciplinario adelantado.

Nótese que en el Auto proferido el 16 de noviembre de 2018 (folios 1035 a 1036 pdf. “1.2 expediente cuaderno 2 2018-00218”, el juzgado cognoscente tuvo como probados los hechos: (17) sobre el conocimiento que tenía el empleador de la afiliación al sindicato; (18) relativo a la visita del Director Nacional de Relaciones Laborales para indicarle que sería sometida a proceso disciplinario; (21) sobre lo que se le informó en la diligencia de descargos; (23) referente a una comunicación que remitió a la empresa confirmando asistencia y solicitando explicaciones sobre los cargos; (26) sobre la realización de la diligencia y el hecho de haberle impedido el acceso a su abogada de confianza; (27) relativo a la información que se le dio en la diligencia; (28) en el que se indicó que no le informaron si el proceso se había iniciado por violación a las prescripciones de orden o el incumplimiento de las obligaciones especiales; (29) sobre el interrogatorio practicado; (30) relativo a que no se le hizo conocer la escala de faltas y sanciones; y (32) en el que se

adujo que en el proceso disciplinario se quebrantó el principio de tipicidad.

Dicho lo anterior, nótese que, si en gracia de discusión se aceptara que la pretensión de ineficacia del despido tuvo como fundamentos las falencias del proceso disciplinario adelantado, lo cierto es que la petición no estaría llamada a prosperar, pues lo que se evidenció en el plenario es que entre empleador y trabajador no se pactó llevar a cabo un proceso disciplinario previo para poder finiquitar el contrato de trabajo, so pena de tener de derecho al reintegro.

De otra parte, esta Sala, en apego de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que el pago de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo y la orden de reintegro resultan incompatibles (CSJ SL4782-2018). Sobre dicho punto resulta suficiente memorar la sentencia CSJ SL, 17 abr. 2012, rad. 40276, que reiteró lo que sobre dicho punto se sostuvo en la CSJ SL, 10 nov. 2004, rad. 23610, en cuanto a que:

“[...] Según las anteriores consideraciones, el contrato no terminó y ha estado vigente. Si ello es así, no puede el trabajador beneficiado por el reintegro retener el monto de la indemnización por despido que recibió en el momento de la ilegal terminación, ni de cualquier otro que por su esencia y naturaleza sea contrario al restablecimiento del vínculo, como ocurre, por ejemplo, con la liquidación definitiva del auxilio de cesantía que teniendo como causa el fenecimiento del contrato, recibió en ese momento.

En este caso, cuando el trabajador ha recibido una indemnización por despido y otros derechos laborales y judicialmente se ha decretado su reintegro sin solución de continuidad, es lógico y de sentido común pensar que esos pagos perdieron su causa y su razón de ser. Y si así sucede, en el que de otro lado, el empleador debe pagar los salarios y prestaciones correspondientes causados durante el período en que el asalariado estuvo cesante, surge incontrastablemente que las partes quedan obligadas a las restituciones mutuas, pues por fuerza de la decisión judicial, el contrato de trabajo recobró su vigencia y esa vigencia cubre también el tiempo durante el cual el trabajador estuvo desvinculado por la decisión ilegal de su empleador.

Ciertamente, no se necesitan mayores consideraciones para llegar a ese aserto, ya que de lo contrario, con evidente menoscabo de los principios de la buena fe y del enriquecimiento sin causa, resultaría beneficiado doblemente el trabajador que se apropia de montos cuyas causas desaparecieron precisamente por la acción judicial que él instauró y que procura el restablecimiento de las cosas al estado anterior en que se encontraban cuando fue despedido por una determinación de su empleador que posteriormente es declarada inválida”.

Puestas así las cosas, conforme al anterior criterio jurisprudencial, es claro que la a quo no incurrió en la transgresión de la ley que se le endilga, dado que como bien lo determinó, el pago de la indemnización por despido sin justa causa resulta incompatible con el restablecimiento del contrato, el que supone el pago de los respectivos salarios y prestaciones sociales como si el vínculo laboral nunca hubiese terminado, de manera que tampoco transgredió el principio de progresividad y no regresividad, pues la decisión de la juez no supuso una desprotección de las prerrogativas laborales de la demandante.

Por lo tanto, no sale avante este recurso de apelación.

En vista de lo discurrido, se confirmará la sentencia de primera instancia.

No se impondrá condena en costas atendiendo a que ninguno de los recursos salió avante.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A

PRIMERO: **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 31 de agosto de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, por las razones expuestas en esta audiencia.

SEGUNDO: Sin condena en costas atendiendo a que ninguno de los recursos salió avante.

TERCERO: **NOTIFÍQUESE** el presente fallo mediante edicto virtual, el cual se fijará por un día, de conformidad con la providencia AL2550-2021 proferida el 23 de junio de 2021, pro la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

Magistrada Ponente

SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO

Magistrada

WILLIAM SALAZAR GIRALDO

Magistrado

Firmado Por:

Maria Dorian Alvarez De Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

William Salazar Giraldo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 3 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

Saray Nataly Ponce Del Portillo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

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:

584084661312ccdc5c4ea98462eae82b44f99114a65abf7b2d6cef7f6e5
34777

Documento generado en 03/11/2021 10:36:06 a. m.

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>