

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL JUZGADO VEINTIDÓS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO – APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 11001 41 05 **007 2022 00813 00**
DEMANDANTE: OLGA ISABEL RODRIGUEZ DAZA
ACCIONADO: IPS COMFASALUD S.A.

SENTENCIA

En Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023), día señalado en providencia anterior, el Despacho procede a desatar la apelación, interpuesta por el apoderado de la demandada, contra el fallo proferido el 12 de abril de 2023 por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales.

I. ANTECEDENTES

La señora Olga Isabel Rodríguez Daza, a través de apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad IPS Comfasalud S.A., con el fin de que se declare, nula o ineficaz la suspensión de su contrato laboral, acaecido entre el periodo del 02 de junio de 2020 al 29 de junio de 2021.

Por lo anterior, se condene a la demandada al reconocimiento y pago de los salarios, dejados de percibir, las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y el suministro del calzado y vestido de labor, mientras dura la aparente suspensión del contrato. Así mismo solicita se le condene al pago de la indemnización moratoria, y todo lo que se encuentre probado en uso de las facultades extra y ultra petita (documento 01 pg. 3-4, carpeta primera instancia).

Como fundamento de sus pretensiones, aseguró que se vinculó al servicio de la empresa demandada el 01 de marzo de 2013 hasta el 29 de junio de 2021, cuando la entidad acabó el contrato.

Indicó que el vínculo contractual se renovó automáticamente, por más de ocho años sin solución de continuidad, y como salario se pactó el salario mínimo legal vigente para cada época.

Agregó que durante la suspensión del contrato la demandada le cancelaba, el 50% del valor del salario mínimo mensual vigente, además de cancelarle los aportes al sistema integrado de seguridad social.

Finaliza indicando que, el 29 de junio de 2021, se dio por terminado el contrato de trabajo, sin expresar un motivo, y el 16 de julio de 2021, se le puso en conocimiento la liquidación de las prestaciones sociales, sin reconocer los valores totales de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y suministro de calzado y vestido de labor.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En audiencia de fecha 12 de abril de 2023, el apoderado de la demandada se ratificó, de la contestación presentada por escrito el mismo día, mes y año, propuso como excepciones las denominadas cobro de lo no debido y buena fe, señalando que, la demandante trabajaba cuando se inició la pandemia del COVID 19, por lo tanto la entidad, agotó la alternativa de otorgar vacaciones, y al regreso de las mismas, el contrato de la actora, fue suspendido, desde el dos de junio de 2020, además se notificó de dicha suspensión a la dirección territorial del Ministerio de Trabajo

Finalmente informó, que la suspensión se motivó en el hecho de que la demandante no podía ejercer las funciones de mensajera (labor para la que fue contratada), dentro del transporte público, sin estar expuesta al riesgo de contagio de la Covid-19 (documento 13, carpeta primera instancia).

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento, en sentencia de fecha 12 de abril del 2023, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante OLGA ISABEL RODRÍGUEZ DAZA y la demandada IPS COMFASALUD S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 1° de marzo de 2013 al 29 de junio de 2021.

SEGUNDO: DECLARAR la ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo impuesta por IPS COMFASALUD S.A. a la demandante, señora OLGA ISABEL RODRÍGUEZ DAZA y, en consecuencia;

TERCERO: CONDENAR a IPS COMFASALUD S.A. a pagar las siguientes sumas de dinero:

- A título de salarios dejados de percibir para el año 2020: \$3.057.680,45.

- A título de salarios dejados de percibir para el año 2021: \$2.695.293,80.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones.

QUINTO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas.

SEXTO: COSTAS a cargo de la parte demandada. Por Secretaría inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$1.000.000, por concepto de agencias en derecho, según lo expuesto por la parte motiva en este fallo.

SÉPTIMO: Se advierte que dada la cuantía de las condenas que se han emitido en esta diligencia es posible de conformidad con varias acciones constitucionales emitidas por la Sala de casación laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, la interposición del recurso de apelación.”

Argumentó en síntesis, en primer lugar que no existe discusión acerca de la relación laboral, la naturaleza del contrato, salario y extremos laborales, por lo que, frente a la suspensión del contrato, la misma, no se ajustó a lo que legal, y jurisprudencialmente se ha establecido sobre la materia, pues de las pruebas recaudadas a lo largo del proceso, no se demostró que la actividad para la cual fue contratada la demandante no pudiera ejecutarse, por el contrario, la representante legal, indicó que, se contrató una persona que desempeñara la misma actividad, con la única diferencia, que contaba con su propio vehículo automotor, además arguyo, que si en gracia de discusión estuviera la legalidad de la suspensión, se echa de menos la notificación debida, al Ministerio del Trabajo.

Finalmente indico que, en cuanto a la obligación de vestido y calzado de labor, la parte demandante no demostró los perjuicios causados por la falta de entrega de los mismos.

IV. APELACION

Inconforme con tal decisión, el apoderado de la demandada, presento recurso de apelación, indicando que, el Despacho confunde que la empleada no pueda desarrollar las labores para las cuales fue contratada, con que la empresa cambio las condiciones de la mensajería, por lo que la demandada, se vio en la necesidad de contratar a una persona motorizada para que cumpliera las nuevas funciones de mensajería, entonces la contratación de un trabajador nada tiene que ver con la suspensión del otro, y, que si bien ejercían la misma función, en título, la misma parte en su interrogatorio, explico que las funciones que ella realizaba eran funciones distintas a las que realizo el mensajero motorizado.

Como segunda medida respecto de la radicación ante el Ministerio del Trabajo, la constancia de suspensión del contrato, no se tiene radicado, de los documentos, porque en aquel momento, el único correo que se había habilitado para tal fin fue al que se envió la comunicación, y tener un radicado de ese documento, era un tema que se salía de su control.

Respecto de las condenas económicas, al declararse que la suspensión fue legal, se quedan sin piso, y de la mora del Artículo 65 del CPT y SS se contradice el Despacho, toda vez que indica que la demandada estaba actuando bajo la creencia de estar de buena fe, y, aun así, si el despacho de segunda instancia considere lo contrario, la demandada sigue creyendo que actuó de buena fe, al suspender el contrato de la actora.

V. CONSIDERACIONES

El asunto puesto a consideración se contrae a determinar si a la señora Olga Isabel Rodríguez Daza le asiste el derecho al reconocimiento y pago de los salarios causados durante la suspensión del contrato de trabajo que la vincula con la sociedad IPS Comfasalud S.A., por lo que habrá que establecerse, si la fuerza mayor o caso fortuito invocados por el empleador con ocasión de la contingencia que trajo consigo la propagación de la Pandemia Covid-19 realmente se configuró.

Desde ya se advierte que se confirmará la decisión de primer grado por no haberse acreditado que las contingencias derivadas de la propagación de la Pandemia Covid-19 constituyeron fuerza mayor en el desempeño de las funciones de la demandante, y que el empleador ejerció de forma abusiva la facultad que le asistía para suspender la ejecución del mismo.

Previo a dirimir la controversia planteada, conviene señalar que no existe controversia sobre las siguientes premisas fácticas: que la señora Rodríguez Daza suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa IPS Comfasalud S.A., desde el 1 de marzo de 2013 hasta el 29 de junio de 2021, para desempeñar el cargo de mensajera, el salario devengado correspondía al salario mínimo mensual legal vigente para cada año, y que el contrato de trabajo estuvo suspendido entre el 02 de junio de 2020 y hasta el 29 de junio de 2021.

Suspensión del contrato

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo, se tiene como efecto, interrumpir la ejecución de la relación laboral, sin terminarla, y el empleador puede hacer uso de dicha facultad si se presenta alguna causal taxativamente prevista en el artículo 51 del CST, modificado por el artículo 4° de la Ley 50 de 1990, el cual señala que el contrato de trabajo puede suspenderse entre otras “*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*”.

Además de lo anterior, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 establece que:

“En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia”.

Asimismo, el artículo 52 del CST establece que cuando desaparecen las causas de la suspensión temporal del trabajo,

“el empleador debe avisar a los trabajadores (...) la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso”

Y aunque dicho aparte normativo no establece un límite temporal para la suspensión del contrato de trabajo, debe entenderse que la misma no es atemporal, que empleador solo puede ejercer dicha facultad hasta el momento en el que puedan reanudarse las actividades, y que, una vez superada tal circunstancia, se debe reactivar la prestación del servicio y la remuneración correspondiente.

Finalmente, el artículo 53 del CST prevé que, por la suspensión del contrato de trabajo, cesan temporalmente algunas obligaciones a cargo de las partes: el trabajador deja de prestar los servicios para los contratados y el empleador suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impide la ejecución del contrato de trabajo no es original o especial, sino que *“se refiere a la contemplada en el artículo 64 del Código Civil: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” (CSJ SL del 28-11-2001, radicado 16595).*

Sobre este punto en particular, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que

“imprevisible es el acontecimiento que no sea viable contemplar de antemano, al examinar i) su normalidad y frecuencia; ii) la probabilidad de su realización; y iii) su carácter inopinado, excepcional y sorpresivo. En definitiva, cuando en condiciones normales no haya sido lo suficientemente probable para que el agente pudiera precaverse contra él. Por su parte, el concepto de irresistible se refiere a no haberse podido evitar su acaecimiento y sus consecuencias. Así, el hecho imposibilita al agente para obrar del modo debido. Por el contrario, si lo que se produce es tan solo una dificultad más o menos acentuada para enfrentarlo, no se configura el fenómeno de fuerza mayor o caso fortuito. Finalmente, el hecho debe desatarse desde lo externo. Esto es, debe tener su origen en una actividad exógena a la que despliega el agente a quien se le imputa el daño. En consecuencia, no puede concurrir con la culpa del demandado que haya tenido un rol preponderante en la acusación del daño ni puede estar ligado a su industria”.

En este sentido, la IPS Comfasalud S.A. tiene la carga de demostrar que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito, que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión, que cumplió con el pago de los aportes a la seguridad social del trabajador, y que reintegró al trabajador una vez cesaron las causas que ocasionaron la suspensión del contrato.

En punto de la fuerza mayor o caso fortuito, es preciso señalar que el 07 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud – OMS identificó

la presencia de un nuevo coronavirus, que el 06 de marzo del mismo año, el Ministerio de Salud y Protección Social dio a conocer el primer caso de brote por enfermedad por COVID-19 en Colombia, que el 09 de marzo de 2020 la OMS solicitó a todos los países adoptar medidas prematuras con el objetivo de detener la transmisión y prevenir la propagación del virus, y que el 11 de marzo de 2020 la OMS declaró el brote de enfermedad por COVID-19 como una Pandemia Mundial.

A raíz de estos hechos, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 385 de 2020, declaró la emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 en todo el territorio nacional y adoptó una serie de medidas con el objeto de prevenir y controlar su propagación; adicionalmente el Gobierno Nacional, a través del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, declaró un estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, y en ejercicio de las facultades de que trata el artículo 215 de la CP, expidió el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, mediante el cual ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes de la República de Colombia a partir del día 25 de marzo de 2020, aislamiento que se prolongó de manera sucesiva e ininterrumpida hasta el 1° de septiembre de 2020 mediante los Decretos 531, 593, 636, 689, 749, 847, 878 y 1076 de 2020, normativas en las que se contemplaron ciertas excepciones, a saber, inicialmente, se permitió la reapertura de actividades relacionadas con: *i)* la asistencia y prestación de servicios de salud; *ii)* la adquisición de bienes de primera necesidad; *iii)* el desplazamiento a servicios bancarios, financieros y de operadores de pago; *iv)* la asistencia y cuidado de menores de edad, mayores de 70 años, personas en situación de discapacidad o enfermos con tratamientos especiales; *v)* fuerza mayor o caso fortuito, entre otras (Decreto 457 de 2020). Posteriormente, se permitió la realización de actividades como las relacionadas con *i)* la cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de productos textiles, de cuero y prendas de vestir; de transformación de maderas, entre otros; *ii)* el desarrollo de actividades físicas; y *iii)* la realización de avalúos de bienes y realización de estudios de títulos que tuvieran por objeto la constitución de garantías (Decreto 593 de 2020). Y finalmente, se autorizó la reapertura de museos y bibliotecas, peluquerías, autocines y otros (Decreto 1076 de 2020).

Así las cosas, las contingencias económicas, sociales y ecológicas que trajo consigo la propagación pandémica del virus de la Covid-19 en el territorio nacional, fueron imprevisibles, irresistibles y exógenas a la relación de trabajo que vincula a las partes, porque su carácter excepcional y sorpresivo, produjo que la empresa demandada, no pudiera precaverse contra ella, con el fin de evitar su acaecimiento ni sus consecuencias, deviniendo en un evento de fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impidió la ejecución del contrato de trabajo.

Para determinar si la IPS Comfasalud S.A. ejerció abusivamente la facultad que le asistía para suspender el contrato de trabajo de la hoy demandante, por fuerza mayor o caso fortuito, es preciso recordar que el Gobierno Nacional implementó medidas legislativas tendientes a estimular el empleo, proteger a los trabajadores y aliviar la situación de la creciente población desocupada a causa del confinamiento obligatorio o preventivo.

En particular, el Decreto 488 de 2020, estableció la facultad de los empleadores de dar a conocer a los trabajadores, con al menos un mes de anticipación, la fecha a partir de la cual les concedería vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. El Decreto 770 de 2020 adoptó medidas para proteger al cesante, flexibilizar las jornadas de trabajo y ofrecer una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, y en particular, estableció que, de manera excepcional y de mutuo acuerdo, el trabajador y el empleador podían definir la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitieran operar a la empresa y secciones de la misma. Además, dio la posibilidad de que la jornada fuera de cuatro días a la semana con un máximo de 12 horas diarias, sin que fuera necesario modificar el reglamento interno de trabajo. Asimismo, permitió que el empleador trasladara el primer pago de la prima de servicios máximo hasta el 20 de diciembre de 2020, previo acuerdo con el trabajador.

De otro lado, las partes podían concertar la forma de pago hasta en tres cuotas. Como dicha normativa creó el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima, consistente en otorgar a una persona natural, jurídica, consorcio y/o unión temporal un aporte monetario estatal equivalente al número de empleados, multiplicado por 220.000 dólares. Por último, creó el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual que cumplieran con los requisitos establecidos en el artículo 2° del Decreto Legislativo 639 de 2020, y devengaran hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en una cuantía mensual de \$160.000 hasta por tres meses.

A su turno, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 666 de 2020, adoptó el protocolo para todas las actividades económicas y sociales, y para todos los sectores de la administración pública, orientado a minimizar los factores generadores de la transmisión del COVID-19. Para cumplir con dicho objetivo, estableció como responsabilidades a cargo del empleador las siguientes: *(i)* implementar las acciones que permitan garantizar la continuidad de las actividades y la protección integral de los trabajadores, contratistas y demás personas que estén presentes en las instalaciones o lugares de trabajo, *(ii)* adoptar medidas de control administrativo para la reducción de la exposición, tales como la flexibilización de turnos y horarios de trabajo, así como propiciar el trabajo remoto o trabajo en casa, y *(iii)* proveer a los empleados los elementos de protección personal que deban utilizar para cumplir sus actividades laborales.

Finalmente, el Ministerio del Trabajo recordó los mecanismos que los empleadores del sector privado podían adoptar para proteger los derechos al trabajo y a la salud de sus trabajadores; enunció como alternativas el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y los permisos remunerados. Después, mediante la Circular No. 022 de 2020, recordó que no ha emitido autorización para suspender los contratos de trabajo ni su despido colectivo. También, aclaró que es el juez laboral el competente para determinar si se ha configurado o no una fuerza mayor, con base en los hechos puestos a su consideración. Y en todo caso, señaló que el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador, con el fin de establecer si las puede desempeñar mediante las alternativas planteadas en la Circular No. 021 de 2020. Al cabo, a través de la Circular 033 del 19 de abril de 2020, puso de presente algunos mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo, que incluyen: *i)* la licencia remunerada compensable; *ii)* la modificación de la jornada y concertación del salario; *iii)* la modificación o suspensión de beneficios extralegales; y *iv)* la concertación de beneficios convencionales.

Conforme lo narrado por la demandante en el interrogatorio hecho por el Juzgado y las partes, se encuentra probado que la señora Olga Isabel Rodríguez Daza desempeña el cargo denominado mensajera, que la IPS Comfasalud S.A. le concedió vacaciones causadas, por los periodos del año 2018 y 2019, y una vez regreso de dichas vacaciones le fue suspendió su contrato de trabajo.

De igual forma, se tiene acreditado que la IPS Comfasalud S.A., previo a tomar la decisión de suspender el contrato de trabajo y posterior terminación, no implementó los mecanismos previstos por el Gobierno Nacional para proteger el empleo durante el estado de emergencia económica, social y ecológica derivado de la propagación pandémica del virus de la Covid-19, en la forma como lo precisó el Ministerio del Trabajo.

Pues de lo expuesto por la representante legal de la entidad demandada, claro es para el Despacho, que nunca se dejó de prestar el servicio por parte de la IPS, y, para la prestación del servicio, para el cual fue contratada la demandante, se contrató a una persona con moto, la cual realizaba las funciones de la señora Rodríguez Daza, las cuales consistían en llevar documentos y medicamentos, a las diferentes sedes de la IPS.

Para el reintegro del trabajador una vez cesen las causas de suspensión, no se discuten las partes, que, desde el 29 de junio de 2021, se terminó el contrato laboral que unía a las partes, por ende, el reintegró al mismo cargo, con las mismas funciones, el salario, las mismas prestaciones, y donde venía prestando los servicios, nunca se dio, demostrando así, la mala fe.

En síntesis, teniendo en cuenta las contingencias económicas, sociales y ecológicas que trajo consigo la propagación del virus detonante de la Covid-19, constituyeron fuerza mayor o caso fortuito, no obstante, no fueron la causa efectiva de la suspensión del contrato de trabajo que vincula a las partes, pues la suspensión del contrato se ejerció de manera abusiva, y no se demostró, que esta fue, la última medida implementada por el empleador dentro del marco normativo permanente y de excepción por la pandemia, pues se reitera, la demandada, contrató a una persona con moto, para que ejerciera las mismas funciones de la señora Olga Rodríguez, aunado a que el trabajador jamás fue reintegrado cuando cesaron las causas que ocasionaron la suspensión.

En cuanto a la radicación, por parte del empleador del aviso al inspector del trabajo, a fin de que se compruebe las circunstancias de la suspensión del contrato la IPS Comfasalud S.A., simplemente aporta un documento, fechado el 06 de junio de 2020, y dirigido al ministerio del trabajo, denominado “*Memorial notificación suspensión de contrato*” (documento 13 pg. 07, carpeta primera instancia), pero en ningún momento aporta el correo de salida, de la cuenta de la demandada o de su apoderado al supuesto correo electrónico del Ministerio del Trabajo, y menos un correo de entrada el cual confirmara el recibido del oficio por parte del ente ministerial, por lo tanto no existe prueba idónea que acredite el dicho del apoderado de la demandada, conforme lo manifestó en su momento el Juzgado de conocimiento.

Indemnización Moratoria

Sobre el tópico, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha establecido que no opera automática ni inexorablemente, sino por el contrario, penden de la valoración que el juzgador realice sobre la conducta del empleador renuente. Por suerte, recae en cabeza de este la verificación de la conducta asumida por el empleador, a través de los medios probatorios específicos de la situación litigiosa, fundamentado en que no existen reglas absolutas cuando se determina la buena o la mala fe. Al respecto se aclara que cuando se habla de este tipo de indemnización se configura una excepción a la presunción general de buena fe donde es el empleador quien debe acreditar la buena fe.

Así se ha dicho por ejemplo en las sentencias del 05 junio de 1972, 15 de octubre de 1973 y 14 de mayo de 1987, y en la sentencia del 21 de abril de 2009, Rad. 35414, reiterada el 03 de julio de 2013, Rad. 40509.

Ahora bien, y descendiendo al caso observa el Despacho que del obrar del empleador no se logra inferir buena fe, pues se reitera, que suspendió el contrato de la demandante, atendiendo a las contingencias derivadas por la COVID-19, sin embargo, vinculó a un trabajador, estableciendo de forma puntal que sus labores correspondían al cargo de mensajero, mismo para el

cual fue contratada la señora Olga Isabel Rodríguez, entregando medicamentos a domicilio, misma función de la actora.

Adicionalmente, debe señalarse que si bien el artículo 65 del CST establece “*si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador*”, ello no puede entenderse de forma similar al artículo 64 ibidem, pues en éste lo que se evalúa es que la finalización del vínculo sea sin justa causa, y para ello la jurisprudencia ha establecido que es deber de la parte actora acreditar en primer lugar el hecho del despido, requisito que no establece el artículo 65 del CST, por lo que basta con demostrarse un fecha de terminación, independientemente de la causa que dio origen a tal situación.

Igualmente, sobre el tópico es menester recordar que la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia del 06 de mayo de 2010, Rad. 36577, reiterada el 26 de noviembre de 2014, Rad. 45523, y 05 de julio de 2017, Rad. 49507, sentencias que en consonancia con la sentencia C-781 de 2003 de la H. Corte Constitucional, donde en síntesis, se aclara la lectura que se le debe hacer al artículo 65 del CST, y se establece que si no se inicia reclamación por la vía ordinaria dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato, ya no se paga un día de salario por cada día de mora, sino que, desde el primer día de incumplimiento se debe reconocer intereses moratorios, hasta cuando se salde la respectiva deuda en su totalidad, tal y como lo dijo el A quo, por lo que tal sanción se confirmará.

Dotaciones

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de vieja data, como por ejemplo en la sentencia del 22 de abril de 1998, Rad. 10400 dijo

“que el patrono que haya negado el suministro en vigencia del vínculo laboral, a su terminación quede automáticamente redimido por el incumplimiento, pues ha de aplicarse la regla general en materia contractual de que el incumplimiento de lo pactado genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y a favor de la afectada”.

El demandante tenía la obligación de probar los perjuicios de la no entrega de la dotación, perjuicios que, según la jurisprudencia citada, se traducen en establecer su valor, lo que no se demostró en el transcurso del proceso, por lo que no procede su pago.

Costas

Según el artículo 365 del CGP, y dado que el recurso no salió avante, se impondrán costas en esta instancia, a la demandada y e en favor de la parte actora. Las de primera instancia se confirman.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO VEINTIDÓS (22) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C., administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

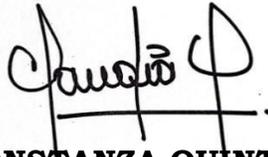
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales, el 12 de abril de 2023, conforme a lo expuesto.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demanda IPS Comfasalud S.A., y a favor de la demandante, Olga Isabel Rodríguez Daza fijense como agencias en derecho la suma de \$600.000.

TERCERO: NOTIFICAR la presente decisión a las partes por EDICTO, atendiendo los términos previstos en los Artículos 40 y 41 del CPT y SS.

CUARTO: EN FIRME LA PRESENTE DECISION por SECRETARIA remitir las presentes diligencias al Despacho de origen, para lo de su cargo, previas las desanotaciones de rigor.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



CLAUDIA CONSTANZA QUINTANA CELIS
JUEZ