TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número:13

Audiencia número: 82

En Santiago de Cali, a los veintidós (22) días del mes de abril de dos mil veintiuno (2021), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite grado jurisdiccional de consulta de la sentencia número 284 del 6 de diciembre de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por SANDRA LORENA GONZALEZ MORENO contra COMFANDI

ALEGATOS DE CONCLUSION

La apoderada de la parte actora ha formulado ante esta instancia alegatos de conclusión, ratificando su reclamación a la protección al derecho a la estabilidad laboral de la señora Sandra Lorena González, porque al momento de la terminación del contrato, ella se encontraba limitada físicamente y de ese estado era conocedor el empleador, como se acreditó con la prueba testimonial.

La mandataria judicial de la entidad demandada, argumenta que la estabilidad laboral no es un derecho a permanecer en perpetuidad en el empleo, porque para su procedencia se

requiere que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, es decir, superior al 15%, debidamente conocida ésta por el empleador. Donde en el plenario no se demostró que la terminación del vínculo laboral se haya dado por razones discriminatorios, en razón al estado de salud de la demandante, porque ella no presentaba incapacidades médicas, ni tratamiento. Razón por la cual, considera que no opera la estabilidad laboral reclamada.

Como quiera que no se decretaron pruebas en esta instancia, se emite a continuación, la siguiente

SENTENCIA No 78

La señora SANDRA LORENA GONZALEZ MORENO, interpuso demanda en contra de la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFANDI, pretendiendo que se declare la ilegalidad de la terminación unilateral de su contrato de trabajo por cuanto no medió la debida autorización del Ministerio de Trabajo así como tampoco se le presentó el estado de pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social y pagos parafiscales, como consecuencia de ello, solicita el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el despido y hasta que se efectué el pago, los aportes a la seguridad social por el mismo período, la indemnización de la Ley 361 de 1997; la bonificación de navidad, prima de vacaciones y bonificación de antigüedad dejadas de pagar en la liquidación final de prestaciones sociales, que se declare que las patologías de estrés, depresión y esclerosis que padece son producto de incumplimiento del empleador del programa de salud ocupacional, los perjuicios materiales y extrapatrimoniales a causa de tales patologías y la indemnización moratoria por falta de pago de las prestaciones debidas.

En sustento de esas pretensiones, manifiesta la actora que el 16 de febrero de 1996, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Comfandi, el que fue terminado el 30 de enero de 2011 sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo. Que el 10 de mayo de 2012 su fondo de pensiones le notificó el dictamen de la pérdida de capacidad laboral en un 51.15% estructurada el 24 de octubre de 2011. Que el 12 de agosto de 2011 fue diagnosticada con esclerosis mesial bilateral. Que desde los 21 años sufre de Diabetes

Mellitus con episodios de crisis de hipoglicemia, compromiso cognitivo y trastorno depresivo, padecimientos que eran ampliamente conocidos por la demandada al momento de su desvinculación. Que el 15 de febrero de 2006 su médico tratante recomendó reubicación laboral y evaluación por psicología, sin embargo, a mediados de 2007 es trasladada a un puesto de trabajo que hace más difícil el manejo de su patología de base. Que un mes antes de su despido fue visitada, en su vivienda, por una trabajadora social de COMFANDI quien tomó nota de sus quebrantos de salud y la incidencia de sus condiciones de trabajo en los mismos. Que intentó su reintegro laboral vía acción de tutela el que no le fue concedido por considerar que tenía otro mecanismo judicial. Que en su examen médico de egreso se dejó consignado alteraciones que impiden su desempeño en el trabajo y la necesidad de controles periódicos. Que el 14 de septiembre de 2011 fue remitida a evaluación por Medicina del Trabajo con nota de estudio de evento de salud debido a las condiciones laborales. Que debido a sus quebrantos de salud no pudo volver a emplearse y que a su despido y dentro de los 60 días siguientes no le fue entregado el estado de pago de las cotizaciones a la seguridad social y parafiscales.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

COMFANDI atendió el llamado al proceso mediante apoderado judicial, quien aceptó el vínculo laboral sostenido con la demandante desde el 16 de febrero de 1996 el que terminó el 30 de enero de 2011, sin justa causa y con la debida indemnización de ley, que no era necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo debido a no ser la actora sujeto de especial protección y la diabetes que padecía la señora González Moreno no le impedía cumplir con sus labores como lo hizo por más de 15 años. Que el juez de tutela tanto en primera como en segunda instancia negó el amparo de los derechos reclamados por la demandante y también la Oficina del Trabajo en investigación administrativa concluyó que no había violación a la Ley 361 de 1997 en el caso de la actora por no existir reporte de calificación de invalidez, así como tampoco incapacidades o restricciones médicas. Que conoce del diagnóstico de diabetes desde hace 21 años y desconoce las circunstancias de los quebrantos de salud padecidos por la promotora de esta acción con posterioridad a su de vinculación laboral y las afecciones secundarias a su diabetes, así como su historia clínica. Negó haber desatendido las solicitudes de reubicación laboral elevadas, señalando que

siempre su jefe directo le facilitó los espacios para hacerse sus tratamientos, dijo que no puede confundirse su condición de IPS con la de empleadora. Que de la historia clínica del 8 de abril de 2009 y del 5 de agosto de 2010 se evidencia descuido por parte de la demandante en la atención a su salud cuando señala que disminuyó la dosis de insulina indicada y que no les ha hecho caso a los médicos de dejarse tratar. Que ni la Unidad de Medicina del Trabajo de la EPS a la que se hallaba afiliada la demandante ni la Oficina de Salud Ocupacional dieron recomendación respecto de cuidados especiales u reubicación de aquella. Aceptó el examen médico de egreso. Expuso que los pagos extralegales ofrecidos no son factor salarial y así se convino con los trabajadores y que con todo fueron pagados una vez se causaron y finalmente dijo que la totalidad de los pagos por seguridad social y parafiscales fueron cubiertos.

En estos términos se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso en su defensa las excepciones de carencia de derecho sustancial, inexistencia de las obligaciones demandadas, pago total, petición de lo no debido, culpa exclusiva de la víctima, ausencia del nexo causal entre el presunto daño y la conducta del empleador, ausencia de la culpa del empleador, asegurabilidad del riesgo, e innominada.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

Conoció el proceso el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, quien luego de agotar el debate probatorio resolvió desestimar las pretensiones de la demanda, para arribar a tal conclusión consideró que el artículo 5 de la Ley 361 de 1997 señala que se considera discapacidad moderada la calificada entre 15% y 25 %, severa la mayor de 25% y hasta 50% y profunda la superior a 50% y que si bien la demandante fue calificada con una pérdida de la capacidad laboral de 65.58%, la misma se estructuró con posterioridad a la desvinculación laboral y que el Ministerio del Trabajo al resolver la investigación por violación de dicha normatividad, concluyó que debía abstenerse de tomar medidas administrativas por cuanto para la fecha de terminación del contrato de trabajo no había reporte de calificación de invalidez y no se evidenciaban incapacidades ni restricciones o recomendaciones médicas. De ahí que no se acreditó que la demandante estuviera en un estado de salud que le impidiera el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Las partes no manifestaron inconformidad contra la providencia de primera instancia, llega a esta Corporación para que se surta el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte actora, en atención al artículo 69 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Conforme las pretensiones de la demanda, observa esta Sala de Decisión que el problema jurídico a resolver se centra en determinar: i) Si la demandante presenta una discapacidad que de lugar a declarar la ineficacia del despido por gozar de estabilidad laboral reforzada ii) de acuerdo con la respuesta al interrogante anterior, se definirá la procedencia de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.iii) Igualmente, definiremos que el no expedirle copias de los pagos de cotizaciones y parafiscales correspondientes a los meses anteriores a la terminación del contrato laboral, genera la ineficacia que conlleven el reintegro iv) si a la promotora de esta acción le asiste el derecho al pago de la bonificación de navidad, prima de vacaciones y bonificación de antigüedad, v) si hay lugar al reconocimiento de perjuicios materiales y extrapatrimoniales y vi) La indemnización por no pago de prestaciones

ESTABILIDAD LABORAL

Para definir el primer problema jurídico planteado, empecemos por citar el marco normativo y jurisprudencia.

Artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

"NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *En ningún caso la ~~limitación~~ <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha ~~limitación~~ <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona ~~limitada~~ <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán

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

La Corte Constitucional mediante sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró condicionalmente exequibles las siguientes expresiones: "personas con limitación", "población con limitación" o "personas limitadas físicamente", "población limitada" contenidas en el título y en los artículos: 1,3,5,10 a 15, 18 a 20, 22 a 25, 27 a 30, 34, 35, 37 a 41, 43, 49, 54, 59, 66, 69 y 72, en el entendido de que deberán reemplazarse por "persona o personas en situación de discapacidad".

Igualmente, la Guardiana de la Constitución mediante sentencia C- 531 del 05 de mayo de 2000, declaró condicionalmente exequible el inciso 2, bajo el supuesto en que en los término de esa providencia y debido a los principios de respecto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (artículos 2 y 13 de la C.P.), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (artículos 47 y 54 de la C.P.) carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina del Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

La protección reforzada derivada de las condiciones de salud del trabajador tiene fundamento en los artículos 13, 46 y 54 de la Constitución Política, que se refieren a la igualdad, seguridad social y la obligación del Estado de garantizar trabajo a los minusválidos, respectivamente; en el numeral 1º del artículo 3º de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, que trata sobre la eliminación de la discriminación contra personas con discapacidad; en el literal a) del numeral 1º del artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se ocupa de la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el trabajo; y, finalmente, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que, entre otros aspectos, dispone que *"ninguna persona que se encuentre en estado de discapacidad podrá ser retirada del servicio por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo".*

La Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 ha precisado que el derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, y por ende cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo. La protección constitucional señalada se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sobre la temática que estamos abordando, se ha pronunciado en sentencia SL 2841, radicación 67130 del 22 de julio de 2020 Mg. Omar Ángel Mejía Amador, exponiendo:

> *La Sala tiene explicado pacíficamente que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas «en condición de discapacidad», es decir que «solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa», pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017). Por esta razón, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5 reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001 vigente para la época del despido del actor), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, a quienes clasifiquen en dichos niveles.*
>
> *Aquí, la Sala aclara que prefiere usar el término* ***discapacidad relevante*** *para identificar al sujeto de la protección a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y no, el de invalidez que traen el C159 y las R. 99 y 168 de la OIT, para diferenciarlo del sujeto beneficiario de la pensión de invalidez que regula la normatividad de la seguridad social de origen interno.*
> *(…)*
> *Lo anterior implica que la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el*

precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. Según el art. 5 de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001, vigente para la época del despido del actor (se itera), esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral."

Descendiendo al caso en estudio, definiremos si la demandante presenta una discapacidad relevante, apoyados en el siguiente material probatorio:

1. Contrato de trabajo a término indefinido, iniciando labores el 16 de febrero de 1996 (fl. 255 a 257), cuyo vínculo contractual fue terminado **el 28 de enero de 2011** (fl. 259), misiva que contiene la siguiente literalidad: *"Me permito comunicarle que la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfandi, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral con fundamento en el artículo 6° de la Ley 50 de 1990. Esta determinación se hace efectiva a partir del 31 de enero de 2011"*.
2. A folios 52 a 254, 260 a 263, 359 a 365, 389 a 454, historia clínica y notas de evolución medica de la señora Sandra Lorena González, que dan cuenta que desde los 21 años padece Diabetes Mellitus 1.
3. A folios 41 a 50, dictamen sobre pérdida de capacidad laboral emitido por Protección S.A., en porcentaje de 51.15%, teniendo como origen enfermedad común, y fecha de estructuración el **24 de octubre de 2011.**
4. A folio 456 a 462 dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca en suma de 65.58%, estructurada el **12 de agosto de 2011.**
5. A folios 326 a 330 copia de la Resolución 000461 del 10 de abril de mediante la cual el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del trabajo se abstiene de tomar medidas administrativas contra la entidad demandada por no encontrar configurada la presunta vulneración a la Ley 361 de 1997

De la revisión de los documentos citados, surge nítido para esta Sala, que la demandante al momento de la terminación de su contrato laboral, que lo fue el 28 de enero de 2011, padecía diabetes mellitus tipo 1, diagnóstico que presentaba desde los 21 años de edad,

que no se encontraba en período de incapacidad, ni contaba con restricciones o recomendaciones médicas. De otro lado, la enfermedad que padece la actora, no le genera condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente. En palabras de la Sala Laboral de la Corte: *"Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables.* Dado que, si bien la actora presenta una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%, la diabetes le permitió permanecer por más de 15 años al servicio de la demandada, es decir, que el diagnostico que presenta la actora, nunca fue un obstáculo para acceder y permanecer al servicio de COMFANDI.

De otro lado, el dictamen de la pérdida de la capacidad laboral, emitido por la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca, determinó que la pérdida de la capacidad laboral se estructuró en agosto de 2011, calenda posterior a la terminación del contrato, 28 de enero de 2011, donde la enfermedad de la actora no fue el detonante para decidir terminar el vínculo laboral, patología era conocida por la demandada desde el momento mismo que se suscitó la vinculación laboral y la que se mantuvo por 15 años, hasta cuando el contrato fue terminado sin justa causa y con la debida indemnización.

De otro lado, el porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral de la actora al superar el 50%, genera el reconocimiento de la pensión de invalidez, derecho que fue reconocido por Seguros de Vida Suramericana S.A. el 13 de diciembre de 2012, como se acredita con la correspondiente certificación que milita a folios 489.

Por lo anterior, no hay una presunción de despido discriminatorio en favor de la trabajadora a quien se ha dado por finalizado el contrato laboral mientras padece diabetes y conforme lo concluido por la autoridad competente, esto es el Ministro de Trabajo, no se encontró configurada la vulneración al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por parte de COMFANDI.

COPIA DE PAGO DE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES

Solicita la parte actora la declaratoria de ilegal la terminación del contrato por no cumplimiento de lo señalado en el parágrafo 1° del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para resolver la controversia planteada, partimos de la literalidad de la norma citada:

"Artículo 65. Indemnización por falta de pago.
Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1o. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

…"

La interpretación que hace la promotora de esta acción de la literalidad del parágrafo 1 del artículo 65 del CST, ante la omisión de acreditar el pago de aportes a la seguridad social y parafiscales a la terminación del contrato, conlleva que el fenecimiento del contrato no tenga efecto alguno.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 12041, radicación 50027 del 27 de julio de 2016, Mg. Ponente Dr. Fernando Castillo, ha precisado sobre este tema:

> "*Empero, lo que definitivamente echa por la borda toda eventual vocación de prosperidad a estas acusaciones y hace innecesarias disquisiciones adicionales, es que el presunto incumplimiento de lo preceptuado en el parágrafo 1º del artículo 29 de la 789 de 2002 por parte del empleador, no genera la ineficacia del despido y el restablecimiento del contrato, como lo pretendió el actor desde la demanda inicial y lo reitera en el alcance de la impugnación, pues en sentencia 35303 de 14 de julio de 2009, sobre el tema de debate se expuso: Ahora, el Parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 65 del C.S.T., no contempla el restablecimiento real y efectivo del contrato de trabajo, tan es así, que la norma consagra el pago posterior de las cotizaciones, dado que su finalidad no es otra que la de garantizar el pago oportuno de los aportes de seguridad social y parafiscales. En efecto, revisado el trámite que en el Congreso de la República tuvo el proyecto de la que sería la Ley 789 de 2002, se percibe que en la exposición de motivos se denominó el plan como aquel 'POR EL CUAL SE DICTAN NORMAS PARA PROMOVER EMPLEABILIDAD Y DESARROLLAR LA PROTECCIÓN SOCIAL', mientras que en el capítulo llamado 'justificación y desarrollo de los articulados' se precisa que como lo 'postulan los artículo 23 al 30, tales condiciones especiales se han diseñado con el especial cuidado de no debilitar a las entidades administradoras de los recursos de SENA, ICBF y Cajas de Compensación, en la medida en que éste beneficio sólo se concederá a quienes mantengan en términos reales sus aportes a tales entidades. Igualmente, estamos solicitando facultades para cerrar la brecha de la evasión frente a todos los aportes parafiscales, en armonía con el proceso de simplificación en el recaudo que queremos construir…'.*
>
> *Precisamente en sentencia de 30 de enero de 2007, radicación 29443, se reflexionó así: Sea lo primero indicar que la condición de eficacia para la terminación de los contratos de trabajo prevista en el artículo 65 del C.S.T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, es un mecanismo de garantía de cobertura real y concreta para el trabajador en materia de seguridad social y contribuciones parafiscales; ciertamente si se le exige al empleador que, para que el despido que se propone realizar sea apto para terminar el contrato de trabajo, cumpla con sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradores de recursos parafiscales, se evita que las prestaciones o servicios que estas instituciones ofrecen se nieguen por falta de pago completo de las respectivas cotizaciones o aportes"*

Acogiendo la Sala la interpretación que sobre esa disposición legal hizo nuestro órgano de cierre en la providencia antes citada, no hay lugar a la declaratoria de ineficacia de terminación del contrato laboral. Además, en la misiva en que se le comunica a la actora sobre el fenecimiento del vínculo de trabajo se informó a la actora sobre la entrega de las copias de pago de las cotizaciones en seguridad social y parafiscales correspondientes a los últimos tres meses anteriores a la terminación de su vínculo laboral, así se constata del documento allegado a folio 259.

PRESTACIONES SOCIALES

En cuanto a la bonificación de navidad, prima de vacaciones y bonificación de antigüedad que señala la demandante tienen carácter salarial y se omitió cancelar en la liquidación, hay que decir que no se allegó a los autos soporte alguno que permita cuantificar tales rubros, lo que decanta en la imposibilidad de proferir condena en ese sentido.

INDEMNIZACION MORATORIA

De la pretensión de indemnización por impago de prestaciones sociales, basta para negar su procedencia, con decir que a folio 248 reposa documento que da cuenta del cumplimiento del pago.

PERJUICIOS

Finalmente, de la petición de la condena por concepto de perjuicios morales y extrapatrimoniales hay que decir que no se accede a ella ante la falta de acreditación de éstos.

Son las anteriores consideraciones más que suficientes para confirmar la sentencia de primera instancia.

Dentro del contexto de esta providencia, se ha realizado análisis de los argumentos formulados por las partes en los alegatos de conclusión.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

DECISION

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

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia número 284 del 6 de diciembre de 2019, emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, objeto de consulta.

SEGUNDO.- SIN COSTAS en esta instancia.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (**https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali**) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: SANDRA LORENA GONZALEZ MORENO
APODERADA: ROSSY CAROLINA IBARRA
Correo electrónico: cibarra.abogados@gmail.com

DEMANDADO. COMFANDI.
APODERADA: LEIDY JOHANNA SAAVEDRA CASTRILLON
VIVIANA MARIN RAMIREZ
Correo electrónico:
vmarin@suarezabogados.com

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada

Rad. 002-2012-00881-01