

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE SANTANDER



Tribunal Superior del Distrito Judicial
Sala Civil Familia Laboral
San Gil

Ref. Ordinario laboral instaurado por
Flor Ángela Pinzón Higuera en contra
de IPS CORPOMEDICAL S.A.S.
Rad. 68755-3113-002-2021-00027-01

Magistrado Sustanciador:

DR. CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA

San Gil, seis (06) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

I. ASUNTO

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por las partes en contra de la sentencia proferida el 26 de octubre de 2021 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Socorro, dentro del presente proceso.

II. ANTECEDENTES

1. Mediante sentencia de fecha 26 de octubre de 2021, proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Socorro, se declara que la IPS Demandada CORPOMEDICAL SAS, es responsable de todas las

obligaciones surgidas del contrato de trabajo a término indefinido celebrado inicialmente entre la demandante y ASISTIR MEDICA SAS, en virtud de la sustitución patronal, de fecha 31 de diciembre del 2016, como de todas aquellas prestaciones que se han generado o producido hasta la fecha actual, y/o aquella en que se produzca la terminación del referido contrato de trabajo a término indefinido; se declara parcialmente probada la excepción de mérito denominada "Cobro de lo no debido"; se condenó a la demandada IPS CORPOMEDICAL S.A.S. a pagar a la demandante, los salarios insolutos que se hayan causado y se causen a partir del 1° de mayo de 2020 y hasta la fecha de la sentencia y/o aquella en que se termine el contrato a término indefinido que existe entre las partes, debiendo igualmente la demandada pagar a la demandante todas las prestaciones y derechos laborales que con dicho salario y contrato se han causado y se causen en lo sucesivo hasta la terminación del contrato incluidos los aportes al sistema de seguridad social integral; se condenó a la demandada en costas a favor de la demandante; y, se negaron las demás pretensiones de la demanda.

2. En las consideraciones de la sentencia se asevera que, no existe prueba dentro del plenario que acredite la terminación del contrato de trabajo por tanto, el mismo se encuentra vigente; que los contratos se terminan como se hacen; que en el sub lite la parte demandada le presentó varias propuestas a la demandante pero esta no aceptó ninguna; que es la misma demandante la que manifiesta que le terminaron el contrato de manera unilateral, cuando era conocedora que no había firmado ninguna de las propuestas presentadas; por estas razones, el A quo concluye que, el contrato de trabajo celebrado entre las partes, se encuentra vigente como lo aseguró el extremo demandado; sin embargo, resalta que, la demandante, no hizo nada por acercarse a la entidad empleadora para manifestar su deseo de continuar en el trabajo.

De otra parte, señala que, no era necesario obtener la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo para proceder a la suspensión de los contratos de trabajo porque la decisión fue de común acuerdo entre las partes; igual sucedió con la terminación de los contratos que también fue de mutuo acuerdo entre las partes; solo que, la demandante no aceptó ninguna de estas propuestas por lo que ni la suspensión ni la terminación de los contratos afectó la relación laboral de Flor Ángel Pinzón Higuera.

En relación a la incapacidad laboral de la demandante, señala que ningún testimonio puede estar por encima de un dictamen pericial, en lo que tiene que ver con la pérdida de la capacidad laboral, esto no se determina con uno o con dos testimonios que digan que les parece que la incapacidad de la demandante es del 70%. Se requiere una intervención, técnica y científica y por eso el legislador se ha encargado de esto y por muchos dolores que se le generen a la demandante, la ARL le determinó una incapacidad del 7%, ahora la Junta Regional de Incapacidad de Santander le otorga una incapacidad del 12%, falta ver si el recurso interpuesto se confirma o aumenta. Por lo tanto, no se puede sustituir una prueba científica por el parecer de uno o dos testigos.

En cuanto al tema de las dotaciones, indica que son una prestación para que el empleado preste su servicio y si el empleado no las reclama oportunamente o el empleador no las suministra no tiene razón demandarse su pago a la terminación del contrato porque esto resultaría totalmente injustificable, tendría que demostrar la demandante el perjuicio que se le causó por el no suministro de las mismas esto lo ha manifestado la Corte en varias providencias; señala que, no entiende como eventualmente, una persona que deba desempeñarse en una UCI pueda realizar su labor asistencial sin los elementos idóneos que le suministre

su empleador y que solo hasta este momento 6 años después se esté reclamando su suministro.

Finalmente señala que, como el contrato laboral suscrito entre las partes se encuentra vigente, no hay lugar a la imposición de las sanciones que se solicitan con la demanda.

3. Inconformes con la decisión, tanto demandante como demandada interponen recurso de apelación.

III. SUSTENTACION DEL RECURSO DE APELACION

PARTE DEMANDANTE:

Manifiesta el extremo demandante que, no está de acuerdo con que se haya negado la pretensión relacionada con la suspensión y posterior terminación del contrato de trabajo porque tal decisión si la tomó la entidad demandada de forma unilateral y no consensual como lo determinó la primera instancia; que CORPOMEDICAL reunió a sus trabajadores y les manifestó la decisión y cuál es el paso a seguir sin darles otra opción.

Insiste en que se demostró que esa suspensión colectiva de los contratos, no contó con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, en consecuencia debió declararse la ineficacia jurídica de la misma; que en cuanto a la terminación de los contratos, con ocasión a la primacía de la realidad sobre las formas, considera que a pesar de que la demandante no haya querido firmar el documento que le pusieron de presente, de todas maneras debe tenerse en cuenta que en el documento si se hacía referencia de la terminación del contrato; que CORPOMEDICAL hizo todo el esfuerzo para hacer ver que, se trataba de un mutuo acuerdo como lo

percibió el juez de primera instancia, pero la verdad es que, el trabajador siendo la parte débil de la relación laboral, no le quedaba otra opción que someterse a esa decisión que tomo su empleador.

Que así mismo el despacho de primera instancia dice que no procede la reclamación por los auxilios económicos en razón a que es la ARL quien debe suministrar estos conceptos, señala que si bien la normatividad del sistema de la seguridad social manda que esos valores deben ser pagados por la ARL, cuando se trate de enfermedades por origen laboral como es el presente caso, de igual forma esos dineros en principio deberían ser cancelados por el empleador, pues el hecho de que un trabajador este incapacitado, independientemente de la causa o en este caso por tratarse de una enfermedad de origen laboral, no está dentro de las circunstancias relacionadas de hecho. Por lo que trae a colación el art. 51 del C.S.T., el cual refiere sobre la suspensión del contrato donde se señala que por el hecho de que el trabajador se encuentre en incapacidad no significa que se suspendió la obligación de pago que tiene el empleador a favor de su empleado, la empresa deberá seguirle pagando los salarios bien sea en la forma como lo establece el código sustantivo del trabajo o en la cantidad o montos que establece el art. 3° de la Ley 776 del 2020.

Que se negó la pretensión de pago de la indemnización moratoria de que trata el art. 99 de la Ley 50 de 1990 en razón a que no existió en criterio de la primera instancia, mala fe por parte de la empresa en la mora de la consignación de las cesantías a la trabajadora; pero, la mala fe es un presupuesto que se debe establecer cuando se trata de la sanción moratoria que establece el art. 65 del C.S.T. más no para la indemnización del art. 99 de la Ley 50 de 1990 porque se trata de una sanción objetiva.

Que no se accedió a la pretensión de la compensación de las dotaciones porque como lo refirió el A quo, el art. 234 del C.S.T. prohíbe la

compensación en dinero; sin embargo, se debe entender que no se está pidiendo que se compense una cosa por otra; se está pidiendo que como la empresa nunca le canceló ni le entregó las dotaciones y contrario a ello fue la empleada la que siempre de su bolsillo, sufragó esos gastos en beneficio del servicio que les brindaba a la empresa empleadora, sea ese dinero el que le deban cancelar.

Finalmente, solicita que se estudie la evidente terminación del contrato de trabajo, de forma unilateral por parte de la empresa empleadora para que se declare; además que, ocurrió en un momento en que la demandante se encontraba aún en estado de debilidad manifiesta, pues a pesar que el dictamen proferido por la Junta Regional de Invalidez fijó un 12% de pérdida de la capacidad laboral, en el presente caso, se demostró el grado de dificultad que esa enfermedad le género o le represento a la aquí demandante específicamente con el testimonio de Jessica Lorena, por tanto, se debe reconocer a la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

PARTE DEMANDADA.

Interpone el recurso de apelación únicamente, en contra del numeral 7 donde se le ordena a CORPOMEDICAL S.A.S. a realizar los pagos insolutos de los salarios que percibe la demandante Flor Ángela Pinzón Higuera a partir del 1 de mayo de 2020 hasta la fecha. Soporta el recurso en el hecho que, como la demandante aún se encuentra incapacitada, de conformidad con el art. 3° de la Ley 776 de 2002, la entidad que se encarga de realizar todos los pagos equivalentes al 100% del salario base de cotización, desde el día siguiente en que ocurrió la respectiva incapacidad hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación es la respectiva ARL.

IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Esta Sala ha precisado en diferentes oportunidades que, la competencia del Ad quem en materia del recurso de apelación, la atribuye directamente el recurrente al determinar los aspectos que no comparte de la decisión impugnada, correspondiéndole al censor sustentar su inconformidad de manera que resulte clara y delimitada para la segunda instancia, la temática objeto de análisis.

2. En el presente asunto, reclama la demandante que, efectivamente hubo suspensión y posterior terminación de su contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador y no consensual como lo concluyó la primera instancia. Al respecto, luego de revisar el acervo probatorio, no encuentra la Sala prueba alguna que acredite que la demandante suscribió el documento mediante el cual se suspendía el contrato de trabajo y el documento con el que posteriormente se dio por terminado el contrato de trabajo; y, si bien es cierto que, la demandante no procuró reintegrarse a su trabajo tampoco el extremo demandado realizó requerimiento alguno en aras de lograr la prestación personal del servicio por parte de la trabajadora y/o la terminación del contrato por abandono del cargo.

Adicionalmente, en la contestación de la demanda, hechos 30 y 32 respectivamente, se afirmó lo siguiente: "30. No es cierto, NO se suspendió el contrato", "32. Es cierto, pero NUNCA SE LE DIJO QUE SE LE TERMINA EL CONTRATO". Sobre las pretensiones se afirmó que: "...no existe terminación del contrato por lo cual no puede haber condena y los pagos fueron realizados tanto de seguridad social como los adeudados y de quedar pendientes, se realizaran en los términos que este despacho ordene". Y en las excepciones se propuso el cobro de lo no debido argumentando que: "Es claro que no existió terminación luego lo cobrado en las pretensiones no es procedente...".

Siendo ello así, al no estar demostrada la suspensión como tampoco la terminación del contrato de trabajo celebrado entre las partes, el mismo se encuentra vigente, tal como lo concluyó el A quo, por tanto, en este aspecto se confirmará la decisión de la primera instancia.

3. Otro tema de inconformidad de la demandante es que la suspensión del contrato de trabajo se llevó a cabo sin la autorización del Ministerio de Trabajo, al respecto se tiene que, al no estar demostrada la precitada suspensión del contrato de trabajo, por sustracción de materia, se abstiene esta Corporación de hacer pronunciamiento al respecto.

4. Por otra parte, en lo que atañe a la sanción contemplada en el num. 3° del art. 99 de la Ley 50 de 1990 por el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de consignar, a favor del trabajador, en un fondo autorizado, el auxilio de cesantía a que éste tiene derecho, antes del 15 de febrero del año siguiente al de su causación, se tiene que el empleador deberá reconocer a título de sanción un día de salario por cada día que pase sin consignar el auxilio y hasta que efectivamente cumpla con su obligación o hasta la terminación del contrato de trabajo, lo que ocurra primero, puesto que de este momento en adelante, la sanción correspondiente sería la prevista en el art. 65 del C.S.T., toda vez que dichas sanciones moratorias, no son concurrentes, al no ser la intención del legislador imponer una doble sanción ante el incumplimiento de una misma acreencia laboral -cesantías-, tal como lo reiteró la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL 417-2021, en el entendido que a la terminación del contrato, las cesantías no deben consignarse, sino entregarse directamente al trabajador.

Con todo, contrario a lo afirmado por la demandante, es bien sabido que estas sanciones no proceden de manera automática, con el simple

incumplimiento o retardo en el pago, puesto que debe constatarse si el empleador ha actuado o no de buena fe, la cual ha sido entendida como la convicción del empleador de haber obrado con lealtad y honradez respecto del trabajador. Para esto, ha precisado la Corte Suprema de Justicia que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.

Pues bien, al descender al plenario se tiene que la demandada efectuó la consignación de las cesantías correspondientes a los años 2018 y 2019, el 30 de abril de 2021 junto con lo correspondiente a los intereses; luego entonces, al encontrarse vigente el contrato de trabajo y ante la no comparecencia de la trabajadora a su puesto de trabajo para cumplir con la prestación personal del servicio sin aducir una circunstancia que justificaran su inasistencia, son razones suficientes para considerar que no existió mala fe del empleador como para hacerse acreedor a la sanción contemplada en el num. 3° del art. 99 de la Ley 50 de 1990. Por tanto, en este aspecto también se confirmará la decisión de la primera instancia.

Respecto a la figura de la dotación, el art. 230 del C.S.T. estatuye lo siguiente:

"Artículo 230. Suministro de calzado y vestido de labor

Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado

y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador...

...Artículo 234. Prohibición de la compensación en dinero.

Queda prohibido a los {empleadores} pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo."

Ahora bien, en relación con el reconocimiento en dinero de dicha prestación, por su naturaleza es obvio que no puede ser compensada en dinero; sin embargo, es necesario aclarar que, la prohibición que consagra el art. 234, sólo rige durante la vigencia de la relación laboral, finalizada ésta, *el trabajador podrá solicitar al juez correspondiente, el pago de la misma, si demuestra que durante la vigencia de su contrato, el empleador no cumplió con ella. En este caso, la prestación incumplida, se pagará en dinero, pues es un derecho que el trabajador tiene, y que no puede renunciar.*

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia No. 26327 de 2006, señaló:

«Si bien es cierto que de acuerdo con el criterio de la Sala no es factible acoger esa pretensión porque la finalidad de la dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas, y no está previsto el mecanismo de su compensación en dinero, antes por el contrario, el legislador la prohibió en forma expresa y terminante en el artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, también lo es que ello no significa para el empleador que haya incumplido el suministro de la dotación en vigencia del vínculo laboral que a la terminación del mismo se redima de esta obligación, pues su compensación sería posible acudiendo a las reglas generales sobre el incumplimiento de las obligaciones pactadas, en cuyo caso procedería el pago de una indemnización de perjuicios, y como dicha indemnización no se encuentra tarifada, es menester que se acredite en cada caso.» (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con lo anterior, como en el presente caso, se encuentra vigente el contrato de trabajo, el reconocimiento de las dotaciones en dinero no será procedente en razón a la naturaleza de dicha prestación, siendo razón suficiente para confirmar en este sentido, la decisión de la primera instancia.

5. Finalmente, la única inconformidad de la parte demandada, radica en que, aun cuando está de acuerdo con que el contrato de trabajo se encuentra vigente, como la demandada se encuentra en incapacidad, los pagos pendientes los debe realizar la ARL.

Frente a este asunto y luego de revisar el expediente, se encuentra que, en el certificado de incapacidades emitido por la Nueva EPS, que milita en el archivo No. 13 de la primera instancia, las únicas incapacidades de la demandante Flor Ángela Pinzón Higuera que se acreditaron, son las que van del 16/01/2020 hasta el 30/01/2020 y desde el 31/01/2020 hasta el 14/02/2020 y como en la sentencia, la orden de pago de salarios insolutos es a partir del 1° de mayo de 2020, el argumento del recurrente no está llamado a prosperar, por lo tanto, en este aspecto se debe también confirmar la sentencia.

6. En ese orden de ideas, se debe confirmar la decisión de la primera instancia por estar ajustada a derecho, sin que haya lugar a la condena en costas procesales ante la no prosperidad de los recursos interpuestos por las partes.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL, en SALA CIVIL FAMILIA LABORAL,**

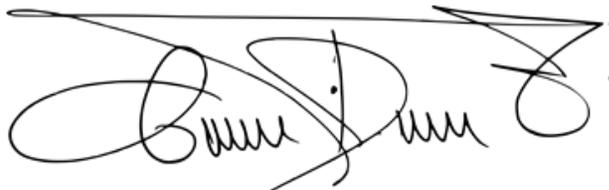
administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

Primero: **CONFIRMAR** en su integridad la sentencia de primera instancia, proferida el 26 de octubre de 2021 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Socorro.

Segundo: Sin condena en costas.

Tercero: **COPIESE, NOTIFIQUESE Y DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

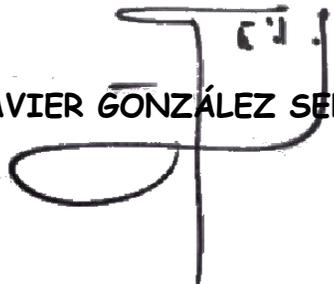
Los Magistrados,



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA



LUIS ALBERTO TÉLLEZ RUIZ



JAVIER GONZÁLEZ SERRANO