

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

CONSULTA - SENTENCIA	
DEMANDANTE	DANIELA ALVAREZ CORREA
DEMANDADO	TERRA PROPIEDAD S.A.S.
RADICADO	05001-31-05-006-2017 00672-01.
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Despido indirecto - Indemnización por despido injusto – Indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997- de la ley 361 de 1997- Pago de salarios del 16 de mayo de 2017 al 18 de noviembre de ese año – compensación - Indemnización moratoria del artículo 65 del CST.
DECISIÓN	CONFIRMA

Medellín, veintisiete (27) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 “*Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*”; y una vez surtido el traslado a las partes en los términos reglados, procede la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín a proferir sentencia escritural de segunda instancia al interior del proceso ordinario laboral, promovidos por la señora **DANIELA ALVAREZ CORREA** contra la sociedad **TERRA PROPIEDAD S.A.S.**

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 022**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, conocer, por parte de este colegiado, bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, la sentencia que profirió el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 19 de septiembre de 2019.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como hechos que la motivan se indicó, en síntesis: El 4 de noviembre de 2016, la actora y el señor GABRIEL JAIME CORREA ESCOBAR suscribieron contrato de trabajo a término indefinido, para trabajar como ASESOR COMERCIAL INMOBILIARIO; el 19 de diciembre de 2016, la demandante le notificó de manera personal a su empleador, al señor GABRIEL JAIME CORREA ESCOBAR, que estaba en estado de embarazo, a lo que este no hizo buen gesto; la empresa TERRA PROPIEDAD S.A.S, suspendió sus servicios desde el 23 de diciembre de 2016, hasta el 2 de enero de 2017, por motivo de vacancia, y temporada decembrina; después del 2 de enero de 2017, la accionante estuvo algo indispuesta, por lo que tuvo que ser incapacitada por su médico tratante; cuando regresó de su incapacidad, empezó el acoso laboral por parte de su empleador, quien le decía que así, en ese estado, no le servía para seguir trabajando; dos días después fue abordada por su empleador quien le dijo que tenía que firmar la carta de renuncia, que en ese estado no la podía tener trabajando, que si no le firmaba la carta de renuncia, él se declararía en estado de insolvencia económica, y que a la final se quedaría sin nada, y él no estaría obligado para con ella; que, por ello, instauró acción de tutela el 23 de marzo de 2017 contra la demandada indicando que el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales tuteló a su favor los derechos a la seguridad social, la protección reforzada de la mujer embarazada,

la vida digna, el mínimo vital, entre otros, ordenando a ésta reintegrar a la accionante a su puesto de trabajo, al pago de los salarios dejados de percibir, al reconocimiento y pago de las cotizaciones a la seguridad social, y al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997; que mediante incidentes de desacato la parte accionada cumplió con todo lo ordenado en la sentencia de tutela de primera instancia; que en segunda instancia, al resolver la impugnación, el juzgado veintiuno laboral del circuito confirmó parcialmente la sentencia de primera instancia, revocando en su totalidad el reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, toda vez, que la tutela no es el medio para el cobro de la misma.

Indica el introductorio que, en vista de tal situación, el representante legal de TERRA PROPIEDAD S.A.S, el señor GABRIEL JAIME CORREA, le pidió a la accionante que le hiciera la devolución del pago de la indemnización referida dinero que la accionante ya se había gastado (comprando las cosas para su bebe), y, en represalia en contra de ella, el citado señor empezó a retener de manera ilegal, los salarios devengados por la demandante desde el día 16 de mayo de 2017; la accionante, el 20 de junio de 2017, vía correo electrónico, hizo la solicitud de pago de esos salarios pues ya no contaba con dinero para pagar sus pasajes, e ir a cumplir con sus labores, a lo que el demandado, de manera despectiva, le contestó que ella era deudora de la empresa, por el valor recibido, por lo ordenado por la acción de tutela, y que antes tenía que hacer la devolución de esos dinero, pasando por encima de sus obligaciones como empleador, constituyéndose de esa forma un despido indirecto, por la falta de pago de los salarios devengados por la demandante, e incurriendo en la sanción de que trata el artículo 65 del C.S.T.; que, a la fecha de la presentación de la demanda la empleadora no ha pagado los salarios causados desde el 16 de mayo, ni la prima de servicios; en ningún momento hubo un acuerdo entre el empleador y el trabajador, para descontar del salario, algún tipo de dinero, y menos aún, una orden judicial, para hacer dicha retención.

III. – PRETENSIONES

Se recuerda que la actora promovió demanda en contra de la sociedad accionada, **el 14 de agosto de 2017**, para que, mediante sentencia, se reconozcan a su favor las siguientes declaraciones y condenas:

Se declare el despido indirecto, por la falta de pago de los salarios devengados por la demandante señora DANIELA ALVAREZ CORREA, desde el día 16 de mayo de 2017; se ordene el reintegro a su puesto de trabajo, toda vez, que cuenta con estabilidad laboral reforzada, tal y como lo indica las sentencias emitidas dentro de acción de tutela, o, en subsidio, se condene a la empresa demandada al pago de los salarios dejados de percibir desde el día 16 de mayo de 2017, y los demás salarios que se sigan causando , en el transcurso del proceso, y se le aplique la sanción consagrada en el artículo 65 del C.S.T

Que como consecuencia de lo anterior, se condene a la entidad demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa, de la cual trata el artículo 64 del C.S.T.; al pago de la prima de servicios, aplicándole la sanción consagrada en el artículo 65 del C.S.T. Que se tenga por cancelada la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la cual fue ordenada en el fallo de tutela emitido por el Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, la cual ya fue cancelada por la parte demandada. Se condene a la parte demandada al pago de costas y agencias en derecho, y a los demás conceptos ultra y extra petita que resultaren probados dentro del debate procesal.

Cabe señalar que en la audiencia de que trata el artículo 77 del CPL y de la SS, realizada el 2 de agosto de 2018, se saneó el proceso en cuanto a una indebida acumulación de pretensiones, precisándose, por parte del despacho, que no se pide el reintegro y que lo pretendido por la demandante, según lo manifestado por su apoderado, es que se condene a la sociedad demandada a pagarle salario desde el 16 de mayo al 20 de junio de 2017, prima de servicio del primer semestre del 2017, indemnización por despido indirecto que ocurrió

el 20 de junio de 2017, indemnización que establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y sanción moratoria desde el 21 de junio del 2017 por no pago de salarios y prima de servicios a la terminación del contrato, decisión frente a la cual no se interpuso recurso alguno.

IV. – RESPUESTA DE LA DEMANDADA

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la entidad demandada contestó oportunamente, aceptando la existencia del contrato de trabajo a término indefinido pero precisa que fue con la empresa demandada, no con el señor Gabriel Jaime Correa Escobar; que si bien la demandante comunicó verbalmente al representante legal de la accionada su estado de gravidez, éste no hizo mala cara, y la actora no presentó prueba alguna; indica ser cierta la suspensión de los servicios de la demandante, desde el 23 de diciembre de 2016 al 2 de enero de 2017, por vacancia y temporada decembrina, y que después del 2 de enero estuvo incapacitada, pero que no sabe por qué causa; dice no ser cierto que la empleada fuera buena trabajadora, que, por el contrario, tenía malas relaciones con sus compañeros de trabajo y un rendimiento laboral mediocre; que no es cierto el acoso laboral que indica la demandante, indicando que fue la misma actora quien expresó que no se sentía a gusto laborando en la compañía, como tampoco la empresa con ella, y que no se le justificaba estarse desplazando desde su casa hasta la empresa, por los riesgos que representaba trasladarse en motocicleta y que, además, un pariente le había prestado un dinero para montar su propio negocio en su barrio, por lo que quería concretar su retiro y el consecuente pago de prestaciones sociales; que, ante ello, el representante legal de la sociedad comentó con su apoderado lo sucedido y él le indicó que ella tenía protección por estar en embarazo pero que resultaba imposible obligarla a que continuara vinculada si no lo deseaba, por lo que no quedaba más remedio que aceptar su renuncia, la que ésta presentó por escrito, colocando su huella y que lo hacía de manera libre, por lo que no hubo despido; que, como si fuera poco, en solidaridad, y ella aceptó, se le ofreció el pago de la seguridad social como independiente, por los primeros meses, mientras podría cotizar de sus propios recursos.

Indica que los \$750.000 que se le entregó, fue un regalo que le hizo el representante legal a título personal; que es cierto los hechos atinentes a la acción de tutela interpuesta por la actor, lamentándose que en esos procedimientos de tutela los jueces no tienen la oportunidad de analizar con detenimiento ni practicar pruebas y que, ante la duda, conceden la protección temporal, para que sea la jurisdicción la que decida; señala que la actora actuó de mala fe al cobrar la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, indemnización cuyo pago fue revocado por el juez de segunda instancia; que resulta improbable que no tuviera para los pasajes, como aduce la demandante, cuando recibió lo correspondiente a la indemnización referida; que ante la negativa injustificada de la demandante, de devolver el dinero correspondiente a esa indemnización, la empresa demandada aplicó la figura de la compensación establecida en la ley. Señala que no puede pretenderse un despido indirecto porque éste debe alegarse por el trabajador al momento en que se termina el contrato, y esto no ocurrió.

Resalta que la incapacidad por maternidad de la demandante inició el 16 de julio de 2017, y, sin embargo, la actora se negó a asistir a laborar desde el día 15 de marzo de 2017 hasta esa fecha, sin presentar una excusa para ello; que la demandada ha cancelado los salarios correspondientes al tiempo en que la trabajadora prestó sus servicios y lo que ordenó el juez de tutela, hasta mayo 15 de 2017; que en relación a las incapacidades médicas por maternidad desde el 16 de julio de 2017 hasta el 18 de noviembre del mismo año, a ellas se aplicó la compensación, al igual que a la prima de junio de ese año, indicando que la del 2º semestre se pagará en diciembre.

Se opuso a la totalidad de las pretensiones, y propuso las defensas exceptivas las que denominó: *“Prescripción; inexistencia de la obligación; compensación y pago.*

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública celebrada el día 19 de septiembre de 2019, la Juez de conocimiento declaró que Terra Propiedad S.A.S. no cumplió con el pago de legal de los salarios a la señora Daniela Álvarez Correa por el lapso comprendido entre el 15 de junio y el 15 de noviembre del 2017; absolvió a la demandada de la pretensión de la señora Álvarez Correa, de pago de la indemnización que establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997; declaró próspera la excepción de compensación y pago de los salarios y prima de junio del 2017, propuesta por la empresa Terra Propiedad SAS, frente a los \$4'500000 pagados a la señora Álvarez Correa como indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; absolvió a la pasiva de las demás pretensiones de la demanda, sin condena en costas.

Indicó la falladora primaria que la discusión entre las partes consiste en establecer si existió o no un despido indirecto por parte del empleador, por falta de pago de salarios, y si podía o no el empleador compensar los salarios causados por la demandante con la suma que ésta debía reintegrar como indemnización a las que no estaba obligada a pagar la empresa.

Luego de hacer alusión a las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo que establece el Código Sustantivo del Trabajo, concretamente el numeral 6º del literal B del artículo 62 del CST, específicamente lo atinente al incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales, resalta que el parágrafo de dicha norma indica que quien termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causa o motivo de esa terminación, y que posteriormente no puede alegarse válidamente causas o motivos distintos, tal como lo indica la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras, en la sentencia 55526, de 6 de marzo del corriente año 2019; que en el presente caso la parte demandante no allega prueba alguna que de cuenta que de manera expresa la demandante le haya informado al empleador la terminación del contrato de trabajo y las razones que tenía para ello; que si bien, conforme aparece a folio 25 del

expediente, la demandante, con fecha 20 de julio del 2017, envió vía correo electrónico a la empresa demandada reclamación de pago de salarios informando que no tenía dinero para los pasajes para poder seguir yendo a trabajar y que hasta tanto no le pagaran no podía volver, comunicación que aceptó recibir la empresa demandada en interrogatorio a su representante legal, en ella no manifiesta renuncia alguna y, al ser interrogada en audiencia, acepta que para noviembre del 2017 estaba vinculada con la empresa, ya que incluso el señor Gabriel le pagó la EPS hasta el mes de enero del 2018; también afirmó que ella renunció apenas finalizó su licencia de maternidad el 18 de noviembre del 2017, que lo hizo al recibir una llamada del representante legal de la empresa preguntándole que si iba a volver y que ella le dijo que no; que indicó, además la demandante, que había iniciado su licencia de maternidad desde el 16 de julio del 2017.

Señala que, de lo anterior, no es posible deducir que existiera un despido indirecto de parte de la empresa demandada ni para julio del 2017 ni para noviembre de ese mismo año, pues lo cierto es que la demandante presentó renuncia a su puesto de trabajo y sólo después de terminar su licencia de maternidad fue que manifestó al empleador que no volvía y así quedó confesado por la demandante; que adicional a lo anterior, tal y como lo establece el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, la causa de terminación del contrato del trabajador por incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales requiere que tal incumplimiento sea sistemático, sin razones válidas, y que para el caso, además, se tiene que el incumplimiento en el pago de salarios no era una conducta sistemática del empleador, sino que se dio ante un hecho puntual, el haberle pagado \$4,500.000 a la demandante como indemnización, coaccionado por incidente de desacato y de la cual fue luego exonerado, no siendo restituido por parte de la demandante aduciendo que ya se los había gastado, como en la misma demanda se indica, por lo que absuelve a la demandada de la pretensión de indemnización por despido Injusto.

En cuanto a la pretensión de pago de la indemnización que establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997, recuerda que, si bien en la sentencia de

primera instancia, en la acción de tutela, la misma fue impuesta, tal orden fuera revocada por el juez constitucional de segunda instancia al considerar que la tutela era procedente en cuanto al reintegro, ante la condición de gestante de la accionante y para protección del hijo por nacer, pero que, en cuanto a la orden de pago de dicha la indemnización, era evidente que esta es una sanción para quien asume una acción discriminatoria con un sujeto de especial protección constitucional en razón de su estado de salud, exigiéndose el pedir permiso a la autoridad de trabajo para despedir a un trabajador en esas condiciones, pero no cuando el despido se encuentra sustentado en una justa causa, con más razón cuando la terminación del contrato deviene como consecuencia de la renuncia voluntaria del trabajador, asunto que es completamente desconocido en el proceso, resaltando que el juez constitucional indicó que no es el llamado a desentrañar la legalidad del documento aportado, ni la eventual existencia de un vicio de consentimiento de la parte actora, toda vez que dichas circunstancias deben ser ventiladas y controvertidas ante la jurisdicción ordinaria, considerando el juez constitucional que la carta de renuncia de la demandante del mes de enero del 2017, al indicarse en ella que era por razones personales, la orden de tutela no se sustentó en que el empleador haya realizado un acto discriminatorio a la demandante, terminando el contrato de trabajo sin atender que estuviera ella con fuero de estabilidad reforzada, sino que lo hizo por renuncia suscrita por la demandante, aunque la consideró inválida ante la situación de la demandante, y concluyendo que el pago de la indemnización debía ser demandado y discutido en un proceso ordinario.

Que en este proceso la actora debía acreditar el derecho al pago de la indemnización establecida en el citado artículo 26 de la ley 361 de 1997, debiéndose discutir y probar que ciertamente la renuncia de la demandante, presentada a principios del 2017, fue por presión del empleador a fin de configurar el despido indirecto y la procedencia de la sanción impuesta en la referida norma, lo que no ocurrió en el tramite; que, incluso, en el interrogatorio, la actora al preguntársele si había recibido la indemnización por el reintegro y qué suma había recibido, indicó que la había recibido en abril 2017 y que fueron \$4.500.000 y de forma expresa indicó que, al momento de renunciar, le dieron \$750.000, que se los descontaron dándole \$3.750.000, evidenciándose de su

dicho que fue una renuncia voluntaria, por lo que concluye que no se probó en el proceso el despido indirecto que deprecia la actora, por lo que absuelve a la demandada también de esta pretensión.

Con relación al pago de salarios causados desde el 16 de mayo, del 16 de mayo al 20 de junio del 2017 y prima de servicios del primer semestre de dicho año, señala que la demandada aduce entre otros argumentos de defensa, que la incapacidad de la demandante por maternidad comenzó el 16 de julio de 2017 y ellos lo respalda con un documento de incapacidad allegado a folio 54, pero indica que desde el 15 de mayo del 2017 la demandante se negó a asistir a laboral y que jamás presentó una excusa, pero que, al tener la protección de tutela, la empresa no podía tomar medidas contractuales; resalta la A quo que en el plenario no hay prueba de que la actora hubiere laborado en el lapso señalado por la pasiva; que del análisis de las versiones de la partes y del testigo Cristian Henao Zapata, no es posible corroborar si la demandante se presentó a sus labores entre el 16 de mayo y el 20 de junio del 2017, resaltando que, al afirmar el empleador que no se presentó, le correspondía a la demandante probar que sí lo hizo, pero no presenta prueba alguna de ello o que se encontraba con incapacidad médica.

Señala que, probado o no que demandante estuviera en sus labores en el lapso indicado, lo cierto es que la misma demandada admite y allega prueba documental corroborando que no pagó salarios desde el 16 de mayo hasta 15 de noviembre del 2017, para luego compensar de esta forma la suma que como indemnización se le impuso en fallo de tutela del 6 de abril del 2017 que se ve obligado a pagar el 30 de ese mismo mes y año apremiado por la demandante mediante incidente de desacato, indemnización que días después, el 24 de mayo, la segunda instancia revocó; sobre dicha compensación, recalca que el artículo 59 del CST prohíbe a los empleadores entre otras conductas, reducir, retener o compensar sumas alguna del monto de los salarios y de prestaciones en dinero, que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos, para cada caso sin mandamiento judicial, salvo algunas excepciones; que queda claro que a la empresa le asistía derecho al reintegro de las sumas que forzosamente la demandante se hizo pagar, pero que, no obstante, no

podía el empleador compensar esa suma con los salarios sin autorización de la demandante, por lo que procede declarar que la empresa demandada no cumplió en forma legal con el pago de salarios y la prima de junio del 2017.

Indica que la pasiva propone como excepción la compensación y pago, sustentándola en que, sin deberlo, pagó a la demandante la suma de \$4'500.000 y que debe tenerse como pagados los salarios y prestaciones por compensación; que no discute la demandante que ella efectivamente recibió la suma que se indica, por indemnización mediante orden de tutela, como tampoco discute que en segunda instancia fue revocada esa orden, por lo que considera la Juez de instancia que es procedente la excepción de compensación y pago que aduce la empresa; que de esa indemnización, \$4'500.000 pagados al 30 de abril del 2017, a la demandante se le compensan las 12 quincenas que corresponden a los 6 meses que da lugar a 180 días de salario, que es lo que se le impuso la empresa demandada pagar como indemnización, y que se causaron desde 16 de mayo hasta el 15 de noviembre del 2017; que como aparece a folio 75 del expediente, al liquidarse los valores sobre \$4'500.000 que se hizo pagar la demandante como indemnización, con ello se compensan dichos salarios y adicional a ello la prima de servicios del mes de junio del 2017.

En cuanto a la pretensión de condena al pago de sanción moratoria por no pago de salario y prestaciones sociales, estima la falladora primaria que, si bien pudiera considerarse procedente a partir de que sólo en esta providencia se realiza la compensación y pago, prosperando las excepciones propuestas, se tiene que la norma que prohíbe la compensación de salarios sin autorización del trabajador no establece qué sanción conlleva el incumplimiento de la misma; que, además, sobre la sanción moratoria que establece el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, se tiene sentado que no es de aplicación objetiva y que debe analizarse la buena o mala fe en que haya actuado el empleador; que en el presente caso, no se logra evidenciar en la empresa demandada que actuó de mala fe al aplicar la compensación a que se hizo referencia; que si bien la figura de la compensación válidamente está autorizada el régimen civil, en materia laboral tiene la exigencia de ser autorizada cuando se trate de salarios

y prestaciones sociales que se pretendan compensar respecto a deudas del trabajador; anota que aquí se trató de un caso especial pues el hecho de la compensación que quiso aplicar por cuenta propia el empleador se originó en una actuación de la demandante, la que no se evidencia que fue de buena fe.

Resalta que este litigio surge a raíz de la acción de tutela de la aquí demandante para obtener el reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales y además una indemnización en protección de su estado de embarazo, frente a la terminación del contrato del Trabajo, terminado presuntamente por renuncia de la demandante sin que se haya demostrado ni dentro de la dicha acción de tutela ni en este proceso, que dicha renuncia no hubiera sido real, que hubiera sido presionada por el empleador y que, además de no estar ello probado, una vez obtenido el fallo de tutela, casi de inmediato, obtuvo la indemnización mediante desacato, la misma que días después el juez constitucional Superior revocó, y luego, ante la decisión del empleador de compensar las sumas de dinero, la demandante recurre a vías de hecho, presionando la e empleador para que desista de compensar la suma dinero y le pague los salarios aduciendo que no va a trabajar por no poder pagar pasajes, lo que no encuentra creíble pues había recibido los salarios causados durante el tiempo que había estado desvinculada de la empresa, por la renuncia que dio luego dio paso a su reintegro, sino que, además había recibió la significativa indemnización. Concluye que, si bien es reprochable a la empresa el haber compensado sus obligaciones salariales, no se evidencia que lo haya hecho por el interés de dañar, de perjudicar a la trabajadora, por lo que tampoco accede a esta pretensión.

Alegatos de conclusión

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal, el apoderado judicial de la demandante presentó sus alegatos de conclusión ante esta instancia, argumentado que en el sub lite, deben ser acogidas la totalidad de pretensiones formuladas, toda vez que quedó demostrado con las pruebas aportadas, el interrogatorio absuelto por las partes, que con la señora DANIELA ALVAREZ, se dio un despido injustificado inicialmente, por el estado de embarazo, lo cual,

la hizo merecedora de las indemnizaciones de ley, tal cual como lo resolvió el juez de tutela de primera instancia, y así mismo, también quedo claramente demostrado el despido indirecto de la demandante en segunda ocasión, por la falta de pago, por el hecho de que la demandante haya recibido cierta cantidad de dinero, como indemnización, por el despido, estando en estado de gestación, con estabilidad laboral reforzada, no quiere decir que todo el tiempo va a mantener con solvencia económica, pues, como lo expuso la demandante, en audiencia llevada a cabo en el juzgado 6 laboral, ese fue un dinero que lo empleó para comprar las cosas que necesitaba para su hija, que estaba por nacer.

Expone que el empleador no estaba autorizado para hacer deducciones o retenciones de salarios, que la indemnización moratoria debe ser calculada hasta la actualidad, y se debe condenar al pago de las acreencias laborales adeudadas, incluida la licencia de maternidad.

VI. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Despido indirecto - Indemnización por despido injusto – Indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997- Pago de salarios del 16 de mayo de 2017 al 18 de noviembre de ese año – compensación - Indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta que en esta oportunidad se conoce el proceso bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, la problemática jurídica que debe resolver la Sala, consiste en determinar: (i) si en el sub lite se

configuró o no un despido indirecto de la demandante, a partir del 21 de junio de 2017 y, de ser así, si hay lugar, a la indemnización por despido injusto (ii) si hay lugar al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; si era procedente la compensación de los salarios y prestaciones sociales adeudados con lo recibido por la actora por concepto de la indemnización de la ley 361 a la que se hizo referencia, ante la revocatoria de la orden de pago dentro de la acción de tutela que da cuenta la demanda.

Para resolver la controversia suscitada, se deben tener en cuenta los hechos probados e indiscutidos en el proceso: Que la demandante se vinculó laboralmente con la empresa demandada mediante contrato escrito a término indefinido, el 4 de noviembre del 2016, y que percibía como salario mensual la suma de \$750.000, tal como señala la activa a folios 27, cuando indicó que ese era el salario mensual devengado durante la relación labora ; que, como lo aceptan las partes, en el escrito introductorio y en su contestación, la demandante le comunicó al empleador el 19 de diciembre de ese año que se encontraba en estado de embarazo, que fue incapacitada a partir del 2 de enero de 2017, aunque no indican cuantos días, que, cuando se reintegró de dicha incapacidad, presentó carta de renuncia recibiendo de su empleador la suma de \$750.000. También aceptan los litigantes, y se acredita con las sentencias de primera y segunda instancia dentro de la acción de tutela que instauró la actora (Fol. 11 a 23), que fue reintegrada a su empleo, con el consecuente pago de cotizaciones a la seguridad social, salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la desvinculación (en enero de 2017 según lo expuesto en la tutela), que en la sentencia de primera instancia en esa oportunidad se ordenó el pago de la indemnización de 180 días de salario, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que mediante desacato obtuvo el cumplimiento total de la orden de tutela, incluyendo el pago, el 30 de abril de 2017, de \$4.500.000 de dicha indemnización(Fol. 73 y 74), que en segunda instancia, en sede constitucional, el 24 de mayo de 2017, se revocó la orden de pago de la referida indemnización; que la demandada requirió a la actora para que reintegrara la suma pagada por esa indemnización, que la demandante no la devolvió, que la actora le solicitó a su empleadora, vía correo electrónico, el 20 de junio de 2017, que le pagara los salarios causados desde el 16 de mayo de

2017 al 15 de junio de 2017 aduciendo que no podía ir a trabajar porque no tenía con qué pagar pasajes para ir a trabajar (Fol.25), y que el empleador le retuvo los salarios causados del 16 de mayo del 2017 a título de compensación de la suma pagada por indemnización; tampoco hay duda que a la actora se le concedió licencia de maternidad del 16 de julio de 2017 al sábado 18 de noviembre de 2017, según certificado expedido por la EPS SURA visible a folios 59.

Ahora, de cara al problema jurídico planteado, consistente en la indemnización por despido injusto reclamada, debe recordarse que por renuncia provocada se entiende aquella que no satisface el criterio de espontaneidad del trabajador en terminar la relación laboral, sino, por el contrario, obedece a la transgresión de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias y/o convencionales del empleador que MOTIVAN al trabajador a terminar el contrato de trabajo con base en dichas transgresiones que han vuelto insostenible para él, la permanencia contractual.

La renuncia así presentada por el trabajador, se ha denominado técnicamente DESPIDO INDIRECTO, equivalente a una terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, tal como puede concluirse del Inciso 2º del Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, de la siguiente manera: *“....En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan...”*, siempre y cuando, se demuestren las causales alegadas por el trabajador que motivo la renuncia.

En punto del debate, esto es, el despido indirecto aducido por la demandante, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la en la sentencia CSJ SL13681-2016, reiterada recientemente en la CSJ SL3288-2018, puntualizó:

Primeramente, cabe recordar, que, dentro de los modos de fenecimiento de la relación laboral, encontramos la decisión unilateral del empleador o del trabajador, bien con justa causa o sin justedad alguna... si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, a éste le atañe demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la cesación del vínculo, y si en efecto los acredita, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, en cambio, si el trabajador no logra probar tal incumplimiento necesaria y rigurosamente la consecuencia es que el contrato de trabajo terminó por parte del trabajador sin justa causa, vale decir, equiparable jurídicamente a una simple dimisión del trabajador, a una dejación espontánea y libre.

Ha dicho la Corte que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También tiene adoctrinado que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, pero eso no significa, que los hechos en ella relatados hayan ocurrido de esa manera y en esas circunstancias. Entonces, el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, el que determina si los supuestos fácticos, en que se funda la decisión, constituyen o no justa causa.

Se recuerda, además, que, de conformidad con establecido en el parágrafo del artículo 62 del CST, *“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. **Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.**”* (resalto fuera de texto original); y de conformidad con lo establecido en el artículo 167 del CGP(Art 177 CP.C.), *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

En el presente caso la demandante refiere que presentó carta de renuncia en enero de 2017, sin indicar fecha y sin que aporta tal misiva a este proceso, aduciendo en los hechos de la demanda que lo hizo presionada por su empleador, quien le dijo que, si no firmaba tal renuncia, se declararía en estado de insolvencia económica y al final se quedaría sin nada. Sin embargo, en la sentencia de tutela de segunda instancia acción de tutela se hace mención de tal renuncia, **por motivos personales**, y que ésta se aportó a ese trámite (Fol21 Vto.); así las cosas, es evidente que la demandante no expuso en la carta de renuncia lo que ahora manifiesta en el proceso, sobre la presión

ejercida por su empleador, como tampoco allegó prueba alguna que corroborara su dicho, por lo que, como concluyó la a quo, tal despido indirecto no ocurrió, o por lo menos no hay prueba de ello en el expediente.

Cabe advertir que si bien en la acción de tutela se protegieron los derechos fundamentales aducidos por la actora como vulnerados, y se ordenó su reintegro, el pago de salarios, cotizaciones y prestaciones sociales causados desde su desvinculación hasta que se hiciera efectivo tal reintegro, lo fue en atención a la protección constitucional de que goza la trabajadora en embarazo y el hijo por nacer, ante tal desvinculación, dejando claro que, con relación a determinar cual de las partes tenía razón en cuanto a los motivos que originaron la renuncia, resultaba imposible resolver en dicha acción, breve y sumaria, tal punto, lo que significa que era en el proceso ordinario que se debía acreditar, por la demandante, lo manifestado por ella al respecto, y, como se indicó, no lo hizo.

Ahora, aduce la parte demandante, como aclaró al sanearse el proceso en la audiencia de que trata el artículo 77 del CPL, que se produjo el despido indirecto que alega, el 21 de junio de 2017, cuando no pudo volver a trabajar ante el no pago de salarios desde el 16 de mayo de 2017 al 20 de junio de ese mismo año, por no tener dinero para sus pasajes. Al respecto es pertinente señalar que tal como está planteado el hecho del despido indirecto por parte de la activa, al invocarse como causa el incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales, establecida en el numeral 6º del artículo 62 del CST, es evidente que para el 20 de junio de 2017, respecto al no pago de salario, solo había transcurrido un mes y medio de ese presunto incumplimiento por lo que no se puede concluir que se tratara de una conducta sistemática del empleador, de no pagar los salarios a la trabajadora, máxime que se presentaba un hecho puntual con relación a la no devolución de la indemnización que por vía de tutela se había ordenado pagar y que después se revocó dentro del mismo trámite de tutela, indemnización que se pagó a la actora el 30 de abril de 2017, de lo que se deduce sin esfuerzo alguno que, para el 20 de junio de ese año contaba con dinero suficiente para sufragar sus pasajes, no siendo creíble para la Sala lo manifestado por la actora

al respecto; se resalta que este proceso se inició en agosto de 2017, por los que el presunto incumplimiento que aduce la activa está fundamentado en la falta de pago en los términos antes indicados; además, como lo manifestó la actora en el careo realizado a instancias del juzgado, ella trabajó hasta el 19 de junio de 2017, y que en esa fecha nada dijo a su empleador sobre su falta de pasajes para asistir al otro día al trabajo.

Es pertinente destacar que en el interrogatorio que la actora confesó que el 18 de noviembre de 2017, fecha en que se terminaba su licencia de maternidad, que inició el 16 de julio de ese año, ante la pregunta del señor Gabriel sobre si ella iba a ir a trabajar, **la actora le dijo que no**, en sus palabras, desistiendo al trabajo, indicando, además, que, para esa fecha ella estaba vinculada a la empresa y que incluso hasta enero de 2018, la demandada le pagó lo correspondiente a la EPS, lo que desvirtúa el despido indirecto aducido por la parte demandante. Admite que ella no restituyó el dinero de la indemnización, aunque señala que el demandado le retuvo sus salarios y lo correspondiente a la licencia de maternidad, hecho que fue admitido por el representante legal aduciendo una compensación con lo pagado por la indemnización mencionada, lo que significa, que, efectivamente el demandante no pagó salarios a la demandante desde el 16 de marzo de 2017 hasta la fecha en que la propia demandante les manifestó que no iba a volver al trabajo, estos es, decir, el 18 de noviembre de 2017, aunque, como se anotó, no se produjo el despido indirecto aducido por la activa, máxime cuando, incluso para esa oportunidad, no obra prueba alguna que acredite que la demandante haya aducido dicho incumplimiento como fundamento de su decisión unilateral de terminar el contrato, en contravía a lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del CST, por lo que se confirmará este punto en la sentencia objeto de revisión.

Respecto de la pretensión de la actora atinente al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, es pertinente señalar que, el artículo en mención establece:

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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”

Como se indicó en precedencia, la actora, en enero de 2017, presentó renuncia al cargo por motivos personales, como se indicó en el fallo de segunda instancia dentro de la acción de tutela que adelantó a actora para obtener su reintegro, sin que hubiere probado en este proceso que se trató de un acto de discriminación de su empleadora, en razón de su estado de embarazo, razón por la cual, tampoco está llamada a prosperar el pago de la indemnización en comento.

En cuanto a la pretensión de pagos de salarios y prima de servicios de junio de 2017, es pertinente advertir que, si bien en la sentencia de primer grado se declaró que la empresa demandada no cumplió con el pago de los salarios a la demandante por el lapso comprendido entre el 15 de junio de 2017 y el 15 de noviembre de ese mismo año, así como la prima de servicios de junio 2017, en realidad, como se desprende de la relación efectuada por la demandada a efectos de compensar lo ya pagado por indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Fol. 75) ésta acepta no haber pagado salarios desde el 16 de mayo de 2017, así como la prima de servicios de junio de 2017, y adicionalmente, en la parte motiva de la sentencia de primer grado también se indica que no se efectuaron pagos por salarios desde el 16 de mayo de 2017, hay lugar a modificar el numeral primero de la sentencia de primer grado en tal sentido.

Sin embargo, advirtiendo la A quo que de conformidad con lo establecido en el artículo 59 del CST prohíbe a los empleadores entre otras conductas,

reducir, retener o compensar sumas alguna del monto de los salarios y de prestaciones en dinero, que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos, por lo que no era procedente que la empleadora aplicara la compensación reteniendo los salarios de la actora y la prima referida, en este proceso, al haber propuesto la demandada la excepción de compensación y pago, en esta oportunidad tal figura sí procede, conclusión que comparte la Sala, pues, efectivamente, no hubo acuerdo entre las partes respecto de tal compensación estando vigente el contrato de trabajo, por lo que la empleadora unilateralmente no podía aplicarla, en el proceso no hay duda que la excepción de compensación y pago sí está llamada a prosperar, pues se encuentra acreditado en esta Litis que la demandante no devolvió la suma de \$4'500.000 que por concepto de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 recibió de la demandada en abril de 2017, a la que no tenía derecho; por ello, teniendo en cuenta que por concepto de salarios adeudados en el lapso referido (6 meses), con las deducciones de ley, así como por la prima de servicios de 2017, la demandada adeudaba a la actora la suma de \$4.637.069, como reconoce la empleadora a folios 75, y que en nomina de noviembre de ese año pagó a la demandante el faltante, \$137.069 (Fol. 72), respecto de los \$4.500.000 recibidos por la demandante evidentemente la excepción de compensación y pago está llamada a prosperar, como concluyó la Juez de primera instancia.

Cabe advertir que tanto en la demanda como en la primera instancia nada se dijo sobre otros conceptos laborales que adeudara la demandada al actor, como cesantías, intereses a las cesantías o vacaciones, por lo que en segunda instancia no hay lugar a pronunciamiento alguno al respecto, al no contar la Sala en esta oportunidad con facultades extra o ultrapetita.

Por último, en cuanto al pago de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST por el no pago de salarios adeudados y prima de junio de 2017, para el momento en que la demandante dejó de ir a trabajar desvinculándose de la empresa, conceptos que fueron los solicitados por la actora, como quedó claro al momento de sanearse el proceso por una indebida acumulación de pretensiones, debe recordarse que, si bien la demandada no

pagó dichos conceptos en su debida oportunidad, sí compensó el valor de los mismos, el 30 de noviembre de 2017, como se advierte a folios 77, y pagó el excedente debido en ese mismo mes, como se resaltó, y si bien no estaba facultada para aplicar esa compensación unilateralmente, como también se señaló, no se advierte que haya actuado de mala fe, pues es evidente que lo hizo, no con el propósito de dañar o perjudicar a la demandante, sino convencida que era procedente aplicar la figura de la compensación, la cual se encuentra establecida en el estatuto sustancial civil, resaltando la sala que, por el contrario, como lo aduce el juzgado de origen, la actora actuó de mala fe en el desarrollo de la relación laboral y para el momento de la terminación de la misma, por lo que también se confirmará lo dispuesto al respecto por la Juez de primera instancia.

Sin costas en esta instancia al ser la consulta un trámite oficioso.

VII. – DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:


PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, por lo expuesto en precedencia.


SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, por lo señalado.


TERCERO: En su debida oportunidad devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Se ordena la notificación por estados de esta providencia, y se autoriza su reproducción virtual a las partes del proceso.

Los Magistrados:


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR
DE MEDELLÍN – SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados N ° 071 del 28 de abril de 2021.

Consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>