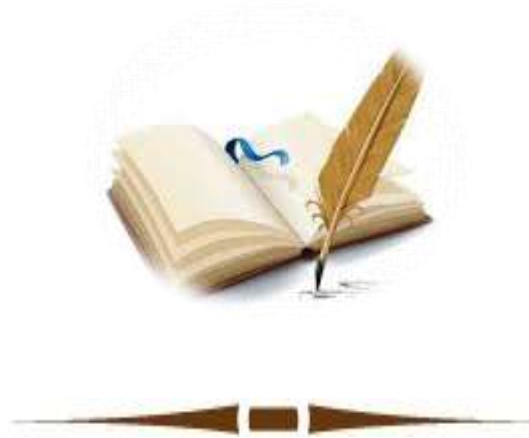




CONTRATO LABORAL/ Indemnización por despido injusto/... en aplicación al artículo 21 del C.S.T.¹, encuentra la Sala que conforme a lo preceptuado en el artículo 64 del C.S.T. la forma de tasar la indemnización por despido injusto para los trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 smml, es de 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de 1 año, pero si el trabajador tuviere más de 1 año de servicio continuo se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos, por cada uno de los años de servicio y proporcionalmente por fracción, lo que en este último caso indica, es que además de los 30 días del primer año se deben sumar 50 días por cada año subsiguiente o su proporción equivalente en caso de no haber laborado el año completo.

CONTRATO LABORAL/ Indemnización por despido injusto/...”la indemnización por despido injusto debió aplicarse correctamente y en su debido momento, conforme a la interpretación del artículo 64 del C.S.T., y en atención a que la mora hace referencia a la compensación de los perjuicios causados por el valor dejado de pagar de manera oportuna, la Sala considera que no nos encontramos frente a una doble condena, como lo asegura el apelante, ya que se reitera, una cosa es la sanción por el despido injusto y otra bien diferente es el interés moratorio que se le debe calcular sobre el valor arrojado, como contraprestación por no haberse pagado oportunamente...”



¹ “en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.”

República de Colombia



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUNJA
SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: Dr. JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL 2016 - 1290

DEMANDANTE: ENCARNACION SOLANO GUIO

DEMANDADO: UNIVERSIDAD DE BOYACA

Proyecto discutido y aprobado mediante Acta No. 06

ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO

En Tunja, a los dieciséis (16) días del mes de febrero de dos mil diecisiete (2017), siendo las nueve y diez minutos de la mañana (09:10 a.m.), día y hora señalados previamente con el fin de llevar a cabo la presente AUDIENCIA PUBLICA DE JUZGAMIENTO, en la que se decida en esta instancia sobre el RECURSO DE APELACION interpuesto por los apoderados de la parte demandante y de la demandada contra la providencia de fecha diecinueve (19) de abril de dos mil dieciséis (2016), proferido por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE TUNJA, dentro del proceso Ordinario Laboral radicado bajo el número 2009-0173, adelantado por ENCARNACION SOLANO GUIO contra la UNIVERSIDAD DE BOYACA como persona jurídica.

La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Tunja, presidida por el Magistrado Ponente, en asocio de la Secretaria de la misma Sala, se constituye en AUDIENCIA PUBLICA DE JUZGAMIENTO, declara abierto el acto y profiere la siguiente

S E N T E N C I A:

ANTECEDENTES:

LA DEMANDA:

La señora ENCARNACION SOLANO GUIO, a través de apoderada judicial, promueve demanda ordinaria en contra de la UNIVERSIDAD DE BOYACA, para que se declare en su favor la existencia de un contrato de trabajo entre el 14 de julio de 1993 y hasta el 17 de abril de 2009, de igual forma, que fue víctima de acoso y sobrecarga laboral por parte de su empleador a través de su jefe inmediata, y que existe culpa patronal por estos motivos, y por lo tanto, fue despedida sin justa causa, con las correspondientes condenas consistentes en la indemnización por despido sin justa causa, daños morales objetivados y subjetivados correspondientes al daño sufrido por el acoso laboral y sobre carga del trabajo, al igual que al pago de las sumas debidamente indexadas, intereses corrientes, intereses moratorios y reajustes para actualizar los valores pagados según la sentencia (fls. 44-59).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

Una vez admitida la demanda (fl 62) y dentro del término legal para su contestación, la Demandada, UNIVERSIDAD DE BOYACA, a través de apoderado judicial contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones argumentando que el contrato de trabajo terminó conforme a uno de los modos establecidos por la misma ley, que permite pagar indemnización. Así mismo, las funciones que la demandante cumplía fueron en razón de sus funciones, y las mismas aparecen en la hoja de vida de la señora Encarnación Solano Guío. (fl. 230-261)

En cuanto a las situaciones referidas como acoso laboral, refiere que las razones por las cuales se devolvía el trabajo no eran por capricho de la Secretaria General, sino que por tratarse de documentos que contenían notas, códigos, certificación de valor de matrícula, las certificaciones no podían tener errores, manifestando que “era cuestión de exigir que las cosas se hicieran bien, pues los errores en esta materia son graves y no pueden darse”

Refiere que el horario es fijado por el área de Recursos Humanos y cubre a todo el personal de la empresa.

Indica igualmente que no es cierta la idoneidad de la demandante en el desempeño de sus funciones, por cuanto se encuentran varios llamados de atención en la hoja de vida, efectuados por diferentes jefes.

Con relación a la sobrecarga laboral, indica que no existió, por cuanto así como hay temporadas en que es alto el cúmulo de trabajo por solicitudes de constancias y certificaciones, en otras épocas el número de solicitudes baja, y a partir del año 2001

la tarea de digitar notas se redujo drásticamente por la sistematización, y las planillas ya vienen diligenciadas desde las facultades, en donde es el profesor quien lo hace.

Propuso como excepciones previas, las siguientes: “CADUCIDAD” y “PRESCRIPCION” y como perentorias: “INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA TRABAJADORA”, “SUBROGACION” y “FALTA DE INTEGRACION DEL LITISCONSORCIO NECESARIO”

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado de conocimiento en providencia de fecha 19 de abril de 2016 (fl. 671-688), dispuso declarar la existencia de un contrato laboral a término indefinido entre la demandante, señora ENCARNACION SOLANO GUIO como trabajadora, y el ente demandado UNIVERSIDAD DE BOYACA, como empleador, desde el 14 de julio de 1993 y el 17 de abril de 2009, el cual terminó sin justa causa por parte del empleador. De igual forma, condenó a la UNIVERSIDAD DE BOYACA a pagar a la demandante por concepto de excedente de la indemnización por terminación injustificada del contrato de trabajo, la suma de \$17`621.894, a la cual se deben reconocer los intereses moratorios desde el 18 de abril de 2009 hasta la fecha que se efectúe el pago. Dispuso finalmente negar las restantes súplicas de la demanda y condenar en costas y agencias en derecho a la demandada.

RECURSO DE APELACIÓN:

Inconformes con la decisión, los apoderados tanto de la demandante como de la parte demandada, impugnaron la sentencia de la siguiente manera (Fl. 689-700):

1.- En primer lugar, el apoderado de la entidad demandada UNIVERSIDAD DE BOYACA, por medio de escrito visto a folios 689 al 694, con el propósito que se revoque el numeral segundo y la confirmación del numeral tercero de la sentencia, y lo sustenta en los siguientes términos:

Refiere el apelante que en el curso del proceso la demandada hizo conocer los motivos de la terminación unilateral del contrato de trabajo de la demandante, y que además, al hacer la liquidación se tuvo en cuenta la tabla que en su momento regía para el año 2009, acotando que dicha tabla “era lo que legalmente existía en ese año”.

De igual manera acota el apelante que la interpretación que alude la sentencia no se conocía en el año 2009, y que la misma rompe el equilibrio del proceso, quebranta las garantías, va contra el debido proceso y pone en situación de desventaja jurídica a una de las partes que de buena fe actuó conforme a las reglas que existían en dicha época.

Lo anterior aunado al reconocimiento de los intereses moratorios, lo que a su entender constituye una doble condena por el mismo hecho, dado que la demandada en todo

momento actuó de buena fe y ajustada a la Ley y la Jurisprudencia que imperaba para el año 2009.

2.- Por otro lado, la apoderada de la demandante, señora ENCARNACION SOLANO GUIO, en escrito visto a folios 695 al 700, interpuso su recurso de apelación para que se revoque parcialmente la sentencia, en lo referente al numeral tercero de la parte resolutive, argumentando su recurso de la siguiente manera:

Manifiesta que el A quo niega las pretensiones indicadas según el numeral tercero del fallo, argumentando que no encuentra suficientes elementos probatorios que conlleven a determinar que en efecto se dio en la práctica las conductas de maltrato y acoso laboral por parte del empleador a su poderdante.

Sin embargo, indica que el acervo probatorio demuestra lo contrario, evidenciando claramente que la señora ENCARNACION SOLANO GUIO fue objeto de diversas formas de ultraje a su dignidad humana por parte de la empleadora UNIVERSIDAD DE BOYACA a través de la señora ALBA JUDITH QUIROGA, Secretaria General Académica de la institución y quien fuera la superior jerárquica de la demandante. De igual manera, refiere que la ex trabajadora presenta diferentes afecciones de salud, estableciéndose que existe culpa suficientemente probada por parte del empleador en su deterioro de salud, por lo que está en la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios ocasionados a la demandante.

ACTUACION DE SEGUNDA INSTANCIA

En esta instancia, el apoderado de la parte demandada presentó alegatos de conclusión (fl. 6-11) reiterando su solicitud de revocar la parte resolutive de la sentencia de fecha 19 de abril de 2016 en lo que respecta al numeral segundo, confirmar el numeral tercero de la misma y modificar la condena en costas.

La Sala Laboral a través de Auto de fecha 12 de octubre de 2016 (fl. 13-16) ordena de oficio la práctica de una prueba, ordenando a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá, rendir informe en el que determine el grado de pérdida de capacidad laboral, el origen de la enfermedad y la fecha de estructuración de las múltiples enfermedades que padece ENCARNACION SOLANO GUIO.

En atención a lo ordenado, la mencionada entidad rindió el dictamen número 653-2016, a través del oficio JCI-RB-ND No. 02936-16 de fecha 30 de noviembre de 2016, (fl. 40-46) el cual fue debidamente incorporado al expediente, corriendo traslado del mismo a las partes, sin pronunciamiento alguno.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La Sala entrará a pronunciarse respecto de cada uno de los puntos referidos por cada uno de los apelantes, en observancia del artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que adicionó al CPTSS el artículo 66 A, es decir, sobre aquellos que fueron materia del recurso de apelación, se la siguiente manera:

1.- En primer lugar, con relación al punto de apelación del apoderado de la demandada UNIVERSIDAD DE BOYACA, es necesario indicar que la Sala se acoge a los principios laborales de la condición más beneficiosa y la progresividad, acorde con el concepto emitido por la Real Academia de la Lengua el 1º de octubre de 2003 suscrito por el Dr. HORACIO BEJARANO DÍAZ en su calidad de Secretario Ejecutivo y en donde se indicó:

“De las dos posibles explicaciones anotadas, la correcta es la segunda, esto es: El trabajador que tenga más de un (1) año de labores continuas y menos de cinco (5) recibirá sesenta (60) días de salario, por indemnización, por cada uno de los años subsiguientes al primero, pues la norma es muy clara: “(...) se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos...”. Aquí la preposición “sobre” significa “además de” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española. 22ª ed. Madrid; Espasa Calpe, 2001 pág. 1410). Ejemplos:

a) “Pagaré un millón más sobre lo acordado” (Diccionario Salamanca de la lengua española, pág. 1474)

b) “Pagó un plus sobre el total por excederse en el tiempo de aparcamiento” (Gran diccionario de la lengua española, pág. 1623)

Conclusión: *A los cuarenta y cinco (45) días de salario que le corresponden al trabajador por un tiempo de servicio no mayor de un año se le suman los quince (15) días adicionales para un total de sesenta (60), y así en todos los casos proporcionalmente por fracción. “(subraya la Sala)*

El citado concepto aunque se refiere a un caso específico de indemnización convencional, señala de forma clara el entendimiento que debe darse a la palabra **sobre** incluida de igual manera en el artículo 64 sustantivo laboral, que regula la indemnización por despido sin justa causa.

Y es que frente al principio de la condición más beneficiosa ha señalado la jurisprudencia constitucional *“de conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc.), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador”².*

² Sentencia C-168 de 1995 M.P. Carlos Gaviria Díaz

Considerando de igual forma al respecto *“que la ‘condición más beneficiosa’ para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo a nivel constitucional sino también legal”, por el cual se determina “en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador”*³

Se ha sostenido que en caso de duda sobre la aplicación de una norma *“la que deberá resolverse de manera que produzca los efectos más favorables al trabajador será aquella duda respecto del entendimiento o inteligencia de la norma jurídica que resulte de las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso, pero no la que, para un propósito determinado se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas o a los interesados en el resultado del proceso”*⁴

Finalmente y en cuanto hace a la progresividad, no tendría presentación desde ningún punto de vista que un trabajador que ha entregado durante más años toda su fuerza física, su lealtad y sus conocimientos a favor de un empleador que en virtud de ello se enriquece, al ser injustamente despedido, vea resarcido su daño de una manera inferior al que solo ha servido durante un año o menos, pues no se compadece con ello el que por el primer año se reconozcan 30 días de indemnización en tanto que por cada uno de los demás apenas 20.

En virtud de lo anteriormente expuesto y en aplicación al artículo 21 del C.S.T.⁵, encuentra la Sala que conforme a lo preceptuado en el artículo 64 del C.S.T. la forma de tasar la indemnización por despido injusto para los trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 smml, es de 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de 1 año, pero si el trabajador tuviere más de 1 año de servicio continuo se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos, por cada uno de los años de servicio y proporcionalmente por fracción, lo que en este último caso indica, es que además de los 30 días del primer año se deben sumar 50 días por cada año subsiguiente o su proporción equivalente en caso de no haber laborado el año completo.

Esta es la forma como ha de interpretarse el contenido del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y no de otra manera, así se hubiese hecho de buena fe como lo manifestó el apelante, por lo cual ha de ratificarse lo resuelto por el A quo en su sentencia.

Ahora bien, con relación al reconocimiento de los intereses moratorios desde el 18 de abril de 2009 hasta la fecha que se efectúe el pago, tenemos que con el cobro de los mismos se cubren los perjuicios generados una vez llegado el momento de la terminación del contrato, sin que por tanto se pueda desconocer la pérdida del valor

³ C- 168 de abril 20 de 1995, M. P. Carlos Gaviria Díaz.

⁴ Sala Casación Laboral Corte Suprema de Justicia, Radicación 4929 del 4 de septiembre de 1992.

⁵ *“en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.”*

adquisitivo de las acreencias laborales generadas con anterioridad, situación que encuentra su respaldo en la jurisprudencia constitucional que ha señalado:

“INDEMNIZACION MORATORIA-Concepto/INDEMNIZACION MORATORIA-Origen/INDEMNIZACION MORATORIA-Cuantía y término/INDEMNIZACION MORATORIA-Carácter resarcitorio

La indemnización moratoria es la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador, siendo su aplicación desligada de las causas que motivaron la terminación del contrato de trabajo, destinada a proteger al trabajador de los efectos en el tiempo de la falta de pago de las acreencias debidas, a la culminación de la relación laboral.

(...)

INDEMNIZACION MORATORIA-Características definitorias

La indemnización moratoria y, al compartir su naturaleza jurídica, el reconocimiento de intereses moratorios respecto de salarios y prestaciones en dinero, son institutos del ordenamiento laboral que responden a las siguientes características definitorias: i) Son mecanismos que buscan desincentivar el incumplimiento del empleador en el pago de salarios y prestaciones, insolutas al momento de terminar la relación laboral; ii) La indemnización moratoria y los intereses supletorios operan al margen de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo. Basta con que se demuestre que el empleador, a sabiendas, dejó de pagar oportunamente los salarios o prestaciones debidas, para que proceda su exigibilidad; y iii) Tanto la indemnización moratoria como los intereses supletorios encuentran sustento constitucional en la necesidad de proteger la remuneración del trabajador que, al finalizar su vínculo laboral, queda desprotegido económicamente, lo que obliga al pago oportuno de las acreencias debidas. Ello con el fin de evitar que la mora en el pago involucre la inminencia de un perjuicio irremediable, derivado de la afectación del derecho fundamental del trabajador y de su núcleo familiar dependiente.”⁶

Siendo claro lo anterior, y en consideración a que, como se indicó en líneas precedentes, la indemnización por despido injusto debió aplicarse correctamente y en su debido momento, conforme a la interpretación del artículo 64 del C.S.T., y en atención a que la mora hace referencia a la compensación de los perjuicios causados por el valor dejado de pagar de manera oportuna, la Sala considera que no nos encontramos frente a una doble condena, como lo asegura el apelante, ya que se reitera, una cosa es la sanción por el despido injusto y otra bien diferente es el interés

⁶ C-862 de 2009

moratorio que se le debe calcular sobre el valor arrojado, como contraprestación por no haberse pagado oportunamente, motivo por el cual se confirmará la decisión del A quo.

2.- Por otro lado, la apoderada de la demandante, señora ENCARNACION SOLANO GUIO, en escrito visto a folios 695 al 700, interpuso su recurso de apelación para que se revoque parcialmente la sentencia, en lo referente al numeral tercero de la parte resolutive, argumentando su recurso de la siguiente manera:

Manifiesta que el A quo niega las pretensiones indicadas según el numeral tercero del fallo, argumentando que no encuentra suficientes elementos probatorios que conlleven a determinar que en efecto se dio en la práctica las conductas de maltrato y acoso laboral por parte del empleador a su poderdante.

Por lo anterior, esta Sala una vez avocada el conocimiento del presente caso, a través del Auto de fecha 12 de octubre de 2016, resuelve Ordenar a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOYACA, para que rinda un informe que determine el grado de pérdida de la capacidad laboral, el origen de la enfermedad y la fecha de estructuración de las múltiples enfermedades que padece la demandante ENCARNACION SOLANO GUIO (fl. 13-16 cuaderno de esta instancia), ante lo cual, a través del oficio JCI-RB-ND No. 02936-16 radicado el 01 de diciembre de 2016 e incorporado en debida forma al expediente para los fines pertinentes a través del Auto de fecha 6 de diciembre de 2016 (fl. 40-49), la mencionada entidad profirió el DICTAMEN No. 6532016.

Las conclusiones del citado dictamen establecen que: *“Después de revisar la Historia Clínica, no se encuentra el análisis del puesto de trabajo, que permita descripción de las funciones y la exposición laboral para la presentación de algunos diagnósticos como el Síndrome de Túnel del carpo, la epicondilitis medial y lateral bilateral (dada la información aportada por la trabajadora). Las otras patologías o diagnósticos de enfermedades que se califican tienen un origen común por no estar relacionado con factores laborales y por las evidencias en medicina tienen una evolución natural y asociado a la edad y patología de carácter personal como la epilepsia o síndrome convulsivo. Se califican todas las patologías para atender la calificación de integralidad de acuerdo a la Sentencia 425 de 2005”,* indicando como origen: *“enfermedad común”*.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la apelante refiere que la ex trabajadora presenta diferentes afecciones de salud, estableciéndose que existe culpa suficientemente probada por parte del empleador en su deterioro de salud, por lo que está en la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios ocasionados a la demandante, y en contraposición a las conclusiones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá, del origen de la enfermedad como común, y no encontrando esta Sala en el expediente evidencia que pruebe plenamente las aseveraciones de la demandante en cuanto a haber sufrido daños en su salud como

consecuencia de acoso laboral, es necesario proceder a confirmar la sentencia de fecha 19 de abril de 2016 en su numeral tercero.

Finalmente, y dado que no se incurrió por los apelantes en las causales de que trata el artículo 365, numerales 1º y 3º del C.G.P., la Sala considera que no es del caso proceder a imponer condena en costas en esta instancia.

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

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 19 de abril de 2016, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Tunja, de acuerdo a lo expuesto en la parte considerativa del presente proveído.

SEGUNDO: Sin condena en costas en esta instancia.

TERCERO: Ejecutoriada esta providencia por secretaria devuélvase el expediente al Juzgado de origen, dejando las constancias necesarias.-

NOTIFIQUESE y CUMPLASE.

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
MAGISTRADO

MARIA ISBELIA FONSECA GONZALEZ
MAGISTRADA
(SALVA VOTO)

FANNY ELIZABETH ROBLES MARTINEZ
MAGISTRADA

HELENA ISABEL NIÑO ROJAS
SECRETARIA