

TEMA: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO- La suspensión del contrato no puede basarse en la expectativa de que el trabajador obtenga una pensión de invalidez. Además, la suspensión no puede reemplazar el salario con el eventual retroactivo de la pensión, ya que ambos conceptos no son excluyentes. /

HECHOS: Liliana María Toro Henao demandó a Eficacia S.A. solicitando que se reconociera la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor y que la suspensión del contrato de trabajo realizada el 22 de febrero de 2021 fue ilegal. Por lo que pretende pago de salarios, prestaciones sociales, auxilio de belleza, bonificaciones, y una indemnización moratoria. El juzgado de primera instancia reconoció la existencia de un contrato laboral entre Liliana María Toro Henao y Eficacia S.A., consideró que la suspensión del contrato de trabajo fue ilegal, ya que no se ajustó a las causales establecidas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. El problema jurídico que ocupa la atención de la Sala, se centra en determinar si la parte demandada estaba en la obligación de cancelar a la reclamante los salarios y demás acreencias a que fue condenada en primera instancia y si se acreditó buena fe en su actuar, que permita exonerarla de la sanción moratoria de que trata el Art. 65 del CST.

TESIS: (...) En desarrollo del contrato de trabajo (...), el día 22 de febrero de 2021, la parte accionada decidió suspender el mismo en los siguientes términos: "...Teniendo en cuenta que el pasado 04 de enero de 2021, usted fue calificada con una PCL del 55.69 y que actualmente se encuentra en trámites para el reconocimiento de la pensión por invalidez a la cual tiene derecho por ley y sumando a que es nuestra preocupación legítima, velar por el bienestar y salud de todos nuestros colaboradores que son nuestra principal razón de ser, nos permitimos informarle que, a partir del 22 de febrero de 2021, usted no podrá prestar más servicios más servicios en punto de punto de venta ni en el área administrativa de la compañía, por lo tanto, tampoco habrá contraprestación; lo que no quiere decir que el vínculo laboral se terminara.(...)"(...) Explorada dicha misiva de interrupción de la relación contractual laboral, para este colegiado, contrario a lo expuesto por la parte accionada al argumentar la alzada, la decisión que tomó la sociedad demandada tenía como fin la suspensión del contrato de trabajo a como diese lugar, sin que las causales alegadas por la empleadora hallaren sustento normativo en el Art. 51 del CST que regula la suspensión del contrato de trabajo.(...) importa recordar lo expuesto de antaño por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en cuanto al tópico de la suspensión del contrato laboral, sosteniendo que se trata de una figura excepcional que sólo procede si se configura alguna de las causales taxativas de suspensión(...)En tal senda, al no subsumirse las razones expuestas por la pasiva, en el listado taxativo en comento, los motivos de suspensión argüidos hicieron que la suspensión del contrato de trabajo se tornara en ilegal, puesto que le hecho que un trabajador haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral superior al 50% no es causal justa para interrumpir el contrato de trabajo, muy al contrario, se activa a favor del trabajador la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada, en razón al fuera de protección establecido para las personas en situación de discapacidad(...)Menos aún, puede predicarse como causa legal de la suspensión precipitada, el hecho cierto de que la reclamante hubiese iniciado reclamación administrativa de su derecho a obtener el reconocimiento y pago de pensión de invalidez.(...) De otro lado, se encuentra acreditado en el proceso que el 1° de septiembre de 2021, la accionante acudió al llamado del empleador para "reanudar" su prestación del servicio. (...) En dicha ocasión el empleador, informó a la reclamante que debía continuar con la prestación del servicio desde ese 1° de septiembre, pues en virtud a la reanudación de la economía con posterioridad a la pandemia ocasionada por el Covid19, era menester la reactivación de labores, sin que por ello puede sostener la empleadora que la causal de suspensión del contrato lo fue la crisis económica, política, social y de salud

pública que ocasionó la pandemia, pues ello no fue alegado ni menos probado por la reclamada en juicio, ni en la carta de la suspensión ilegal ni durante el juicio, la sociedad accionada sostuvo haber suspendido el contrato por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impidiese su ejecución.(...) por tal motivo, no se interrumpió la relación laboral, estando obligado el empleador a pagar los salarios causados, permaneciendo vigentes sus obligaciones laborales y de seguridad social, que no fueron sufragadas(...)La parte demandada confutó la decisión del Juzgado primigenio en el sentido condenar a la sanción moratoria de que trata el Art. 65 del CST, indicando en su defensa que la empresa demandada actuó de buena fe, puesto que se trató de una suspensión de labores y no suspensión del contrato de trabajo que iba dirigida a proteger y salvaguardar las condiciones de salud de la demandante y que esperaban el reconocimiento de la pensión de invalidez en favor de su trabajadora, argumento que, como se sustentó en el capítulo precedente no es de recibo para la judicatura, pues demostrado se encuentra que no había lugar para la suspensión contractual de la relación de trabajo(...)omisión que abre paso a la indemnización moratoria sobre la que se transita, sin que observe la Sala razones constitutivas de buena fe que eximan al empleador de responder por dicha sanción.(...)

M.P: ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

FECHA: 29/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

RADICADO: 05001310500120210017301
DEMANDANTE: LILIANA MARIA TORO HENAO
DEMANDADOS: EFICACIA S.A.



REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN LABORAL

M.P. ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
RADICADO	05001 31 05 001 2021 00173 01
DEMANDANTE	LILIANA MARIA TORO HENAO
DEMANDADO	EFICACIA S.A.
ASUNTO	APELACIÓN DE SENTENCIA
PROCEDENCIA	JUZGADO 1 LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ
INSTANCIA	SEGUNDA
TEMA	SUPENSIÓN ILEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO
PROVIDENCIA	Sentencia No. 080
DECISIÓN	CONFIRMA

Medellín, veintinueve (29) de noviembre de 2024

El Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Séptima de Decisión Laboral integrada por los magistrados Jair Samir Corpus Vanegas, Maricela Cristina Natera Molina y como magistrado ponente Andrés Mauricio López Rivera, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, procede a resolver el recurso de Apelación interpuesto por la partes en contra de la sentencia proferida el 04 de mayo de 2023 por el Juzgado primero Laboral del Circuito de Itagüí.

ANTECEDENTES

DEMANDA

La señora **LILIANA MARÍA TORO HENAO** llamó a juicio a **EFICACIA S.A.** pretendiendo se declare que, entre ella como trabajadora y empresa

demandada, existió un contrato de trabajo por obra labor, adicionalmente, pide que se reconozca que la suspensión del contrato de trabajo, efectuada el 22 de febrero de 2021, vulnera lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, solicita el pago de salarios, prestaciones sociales, auxilio de belleza, bonificaciones de mera liberalidad no constitutivas de salario, y demás montos adeudados durante la relación laboral, así como el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria.

En respaldo de sus pretensiones la demandante expuso que suscribió con la demandada un contrato de trabajo verbal a término indefinido a partir del 13 de septiembre de 2007, para desempeñarse en el cargo de impulsadora de eventos, que el 16 de enero de 2015 el empleador cambió la modalidad del contrato de término indefinido a obra o labor contratada.

Depreca, que, desde el 16 de febrero de 2008, comenzó a presentar quebrantos de salud, que fue diagnosticada con las siguientes patologías: osteoartritis generaliza, trastorno de ansiedad, dolor por síndrome de manguito rotador bilateral izquierdo y derecho, migraña entre otros.

Señala que en promedio devengaba un salario que ascendía a la suma de \$1.158.526 el cual estaba compuesto del salario básico más un auxilio de belleza por el valor de \$46.278, adicionalmente le pagaban una bonificación considerada mera liberalidad no constitutiva de salario \$128.747 y el auxilio de transporte.

Que para el año 2015, fue diagnosticada con fibromialgia, razón por la que su médico tratante le ordenó restricciones ocupacionales, y que en consecuencia fue reubicada en el cargo de auxiliar administrativa, adicionalmente, arguye que desde el 01 de enero de 2020 la empresa demandada de manera unilateral decidió cesar los pagos por los conceptos, auxilio de belleza y las bonificaciones de mera liberalidad no constitutiva de salario.

Expresa la demandante, que el día 04 de enero de 2021 fue calificada con pérdida de capacidad laboral del 55.79% con fecha de estructuración 19 de noviembre de 2019, dictamen emitido por la junta de calificación de la comisión laboral de la EPS SURA, que en la misma anualidad inicio la

reclamación administrativa para el reconocimiento de pensión de invalidez ante Colpensiones.

Indica, que una vez el empleador tuvo conocimiento de lo antes mencionado, en escrito del 19 de febrero de 2021, notifico a la actora que, a partir del 22 de febrero de 2021, se le suspendería el contrato, y que por tal motivo no habría pago de las contraprestaciones, que la decisión tomada era con el fin de salvaguardar su salud. Siendo así manifiesta la demandante que la suspensión del contrato de trabajo se realizó de manera injustificada, además le solicitó a la empresa EFICACIA S.A. la reactivación del pago de los salarios, la cual fue negada argumentando que esperara el retroactivo de la pensión, argumenta la demandante que a la fecha de la presentación de la demanda no se encuentra recibiendo salarios por parte de su empleador. Por último, manifiesta que el 26 de febrero 2021 Colpensiones, a través de la resolución SUB 52902 le negó el reconocimiento de la pensión de invalidez, argumentando que el dictamen de EPS Sura, no es válido para Colpensiones, presentando recurso, siendo confirmado mediante resolución SUB 1085560.

CONTESTACIÓN

EFICACIA S. A. (Demandada)

Dando respuesta al libelo precursor, expuso que existieron varias relaciones laborales con la demandante, en las cuales ocupó diferentes cargos con diferentes funciones de esta manera:

- La primera relación laboral surgió con la suscripción de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que inicio desde el 14 de septiembre de 2007 y terminó el 31 de diciembre de 2012, desempeñando el cargo de Mercaderista.
- La segunda, inició por medio de contrato de trabajo por obra o labor contratada desde el 28 de enero de 2013 hasta el 01 de diciembre de 2013. El cargo desempeñado era de impulsadora.
- La tercera relación laboral surgida, por medio de contrato de trabajo por obra o labor, desde el 16 de enero de 2014 al 01 de enero de 2015 en el cargo de Impulsadora Evento.

- La última relación laboral, inició por medio de contrato de trabajo por obra o labor contratada desde el 16 de enero de 2015 hasta la actualidad.

Manifiesta además que el “Auxilio de belleza” y la “*bonificación mera liberalidad no constitutiva de salario y/o comisión no prestacional*”, fueron montos cancelados por la empresa de manera espontánea, sin que sean constitutivos de salario, pues los mismos no estaban relacionados con las funciones que desempeña la señora TORO HENAO. Frente a la suspensión del contrato indican, que obraron de buena fe, con el pleno convencimiento de que la demandante obtendría el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez, exponiendo que actuaron por el bienestar y la salud de la trabajadora hasta que se otorgara el reconocimiento y pago de su pensión y que, para el caso, no se requería autorización del Ministerio de Trabajo.

Consecuentemente, se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones de la demanda, y presentó como excepciones las que denominó como, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, el “auxilio de belleza” y la “*bonificación mera liberalidad no constitutiva de salario y/o comisión no prestacional*” no constituyen factor salarial, buena fe, prescripción, genérica o innominada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La controversia planteada se dirimió en primera instancia mediante sentencia de 04 de mayo del año 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, en la cual resolvió, según acta contentiva de la misma:

“PRIMERO. se CONDENA a la sociedad EFICACIA S.A. a reconocer y pagar a la señora LILIANA MARÍA TORO HENAO, los siguientes conceptos:

Salarios \$5.753.998

Cesantía \$479.500

Intereses \$30.000

Prima primer semestre de 2021 \$325.555

Vacaciones \$239.750.

Según se explica en la motivación.

SEGUNDO. se CONDENA a la sociedad EFICACIA S.A. a reconocer y pagar a la señora LILIANA MARÍA TORO HENAO, \$30284 que equivale a un día de salario, por día de retardo desde la fecha de finalización del contrato y hasta la fecha de pago de la obligación, conforme se indicó en la parte motiva.

TERCERO: Se ABSUELVE a la sociedad EFICACIA S.A. de las restantes pretensiones formuladas por la señora LILIANA MARÍA TORO HENAO, conforme se explicó en la parte motiva.

CUARTO: Se DECLARA improbada la excepción de prescripción. Las se resolvieron en el contenido de la providencia

QUINTO: SE CONDENA en costas a la parte demandada a por resultar vencida en el proceso, se fijan como agencias en derecho para ser incluidas en la liquidación de costas la suma de UN SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE a favor de la demandante.”

La Juez de primera instancia, consideró que existió un contrato laboral entre la empresa EFICACIA S. A. y LILIANA MARÍA TORO HENAO, por obra o labor, que no fue objeto de discusión la relación laboral dentro del proceso.

Procediendo en primer lugar, a determinar si el “AUXILIO DE BELLEZA” y “BONIFICACIONES DE MERA LIBERALIDAD NO CONSTITUTIVA DE SALARIO”, eran constitutivas de factor salarial, para lo que determinó que los recibos de pago aportados por la demandante logran dar certeza del pago y la habitualidad de los conceptos solicitados, sobre la sensación del pago de dichos emolumentos, las partes pueden modificar las condiciones contractuales, lo que situaba a la demandada en demostrar que dichos conceptos no eran cancelados por la remuneración del servicio, lo cual apreció no logró ser demostrado. Por otro lado, expresa que lo que incluye la modificación del salario aumentándolo o disminuyéndolo conforme al artículo 132 CST, lo que manifiesta requerir la expresión de la voluntad de ambas partes, por lo que consideró en el caso objeto de estudio se mantuvo la vigencia de la relación laboral sin que la parte actora percibiera las bonificaciones por un tiempo considerable, sin que la demandante hiciera alguna reclamación, decir que la actora y en consecuencia consintió

tácitamente la reducción salarial, razón por la que no accedió a la condena sobre este punto.

También determinó que el empleador no podía asumir la imposibilidad de la demandante para prestar el servicio con el argumento de que cumplía los requisitos para acceder a la pensión de invalidez. Mucho menos podía considerar que el eventual retroactivo pensional reemplazaría el salario, ya que ambos conceptos no son excluyentes entre sí.

RECURSO DE APELACION

Ambas partes presentan recurso de apelación. Se conceden ambos recursos y se ordena remitir a la Sala de decisión laboral del Tribunal Superior de Medellín para lo de su competencia.

LILIANA MARÍA TORO HENAO

El apoderado judicial de la señora LILIANA MARÍA TORO HENAO manifestó su inconformidad en los siguientes aspectos: En cuanto a la decisión de no condenar al pago del “auxilio de belleza” y a la “bonificación por mera liberalidad no constitutiva de salario y/o comisión no prestacional”, señala que las pruebas que obran en el expediente acreditan la habitualidad del pago de tales emolumentos, y que por tanto, erró la juez de primera instancia al considerar que la demandante aceptó taxativamente la disminución salarial.

EFICACIA S. A.

Por su parte, el apoderado judicial de la demandada, inconforme con la decisión, presentó recurso de apelación, el cual sustentó, en síntesis, siendo enfático en que no se debía acceder al reconocimiento del pago de las prestaciones sociales y al reconocimiento de la sanción moratoria, en razón a que se trató de una suspensión de las labores y no suspensión del contrato de trabajo, que iba dirigida a proteger y salvaguardar las condiciones de salud de la demandante y que de buena fe esperaban el reconocimiento de la pensión de invalidez en favor de la trabajadora, que por tal razón no opera la aplicación de la sanción moratoria.

Agregó, que en el proceso quedó probado que la accionante no ejerció ninguna actividad durante el tiempo de suspensión de laborales y que, por tal razón, no le retribuyeron ninguna prestación salarial al no prestar el

servicio, y que si realizaron los pagos a la seguridad social en protección de la condición de salud de la accionante.

ALEGATOS SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, el vocero judicial de la señora LILIANA MARÍA TORO HENAO solicitó confirmar los numerales primero, segundo y quinto de la sentencia de primera instancia y revocar el numeral tercero y cuarto, en cuanto a la negación del reconocimiento y pago de auxilio de belleza por el valor de \$850.000 y la suma de \$2.446.193 por noción de comisiones no prestacionales y en contrario condenar a EFICACIA S.A. al pago de dichas acreencias constitutivas de salario, toda vez que se hacían de manera fija y periódica y se le cancelaban a la actora como retribución directa del servicio que prestaba a la empresa, lo que considera encaja en lo establecido en el art. 127 y 128 del CST y en lo reseñado en jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral.

Por su parte el demandando alegó nuevamente la improcedencia de la aplicación de la indemnización por falta de pago artículo 65 CST alegando que no obró de mala fe, que a la fecha de presentación de los alegatos ha pagado \$16.166.938, alegó nuevamente la inexistencia de la obligación de pagar salarios y prestaciones sociales por actuar de buena fe, solicitud la devolución del depósito en caso de que se revoque la condena y negó que el auxilio de belleza y la bonificación pagada fueran factor salarial.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURIDICO

El problema jurídico que ocupa la atención de la Sala, se centra en determinar en primer lugar, si los elementos probatorios obrantes en el plenario resultan suficientes para establecer que el “auxilio de belleza” y la “bonificación mera liberalidad no constitutiva de salario y/o comisión no prestacional” debían sufragarse a favor de la reclamante y si constituían auténticos factores salariales, además deberá estudiarse el tópico de la

reducción del monto salarial ventilado en la apelación. Igualmente, deberá analizarse si la parte demandada estaba en la obligación de cancelar a la reclamante los salarios y demás acreencias a que fue condenada en primera instancia y si se acreditó buena fe en su actuar, que permita exonerarla de la sanción moratoria de que trata el Art. 65 del CST.

TESIS DE LA SALA

La sala sostendrá la tesis de que procede la confirmación integral de la sentencia de primera instancia, puesto que, como se precisará, las pruebas presentadas por la parte demandada logran dar certeza de la ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo y la procedencia de la indemnización moratoria. Por otro lado, no se modificará la decisión adoptada por el *a quo* frente a no condenar el pago de las bonificaciones de “Auxilio de belleza” y la “bonificación mera liberalidad no constitutiva de salario y/o comisión no prestacional”, por la ausencia de demostración del hecho que podía generar su pago.

CASO CONCRETO

Sea lo primero manifestar que la competencia de segunda instancia, cuando del recurso de apelación se trata, está limitada por las inconformidades planteadas por la parte recurrente, en los términos del artículo 66 A del Código Procesal Del Trabajo y De La Seguridad Social, adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, norma declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional en sentencia C – 968 de 2003, en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador.

Clarificado lo anterior y descendiendo al *sub examine*, se tiene que ambos extremos de la litis presentaron recurso de alzada, razón por la cual, se despachará la segunda instancia, por estrictas razones metodológicas y en aras de mayor entendimiento, pronunciándose la corporación primero sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, para después, hacer lo propio respecto de la parte activa de la litis.

Del recurso de apelación presentado por la parte demandada:

- **De la condena por salarios, prestaciones sociales y vacaciones.**

No es objeto de discusión la existencia del contrato de trabajo por obra o labor determinada, celebrado entre la señora LILIANA MARÍA TORO HENAO, en su calidad de trabajadora y la sociedad EFICACIA S.A., como empleadora, el cual principio el día 14 de septiembre de 2007, como se aceptó por el demandado y que está relación laboral finalizó en el mes de agosto de 2022, lo que no amerita ninguna discusión de las partes y se dio con posterioridad a la radicación de la acción.

En desarrollo del contrato de trabajo aludido, el día 22 de febrero de 2021, la parte accionada decidió suspender el mismo en los siguientes términos:

“...Teniendo en cuenta que el pasado 04 de enero de 2021, usted fue calificada con una PCL del 55.69 y que actualmente se encuentra en trámites para el reconocimiento de la pensión por invalidez a la cual tiene derecho por ley y sumando a que es nuestra preocupación legítima, velar por el bienestar y salud de todos nuestros colaboradores que son nuestra principal razón de ser, nos permitimos informarle que, a partir del 22 de febrero de 2021, usted no podrá prestar más servicios más servicios en punto de punto de venta ni en el área administrativa de la compañía, por lo tanto, tampoco habrá contraprestación; lo que no quiere decir que el vínculo laboral se terminara.

La anterior decisión se ha tomado en aras de salvaguardar su salud y siempre buscando su bienestar siendo fieles a nuestros principios de ser una organización humana. Igualmente, estaremos atentos al reconocimiento de dicha pensión a la cual tiene derecho, con el retroactivo que le corresponde...”.

Explorada dicha misiva de interrupción de la relación contractual laboral, para este colegiado, contrario a lo expuesto por la parte accionada al argumentar la alzada, la decisión que tomó la sociedad demandada tenía como fin la suspensión del contrato de trabajo a como diese lugar, sin que las causales alegadas por la empleadora hallaren sustento normativo en el Art. 51 del CST que regula la suspensión del contrato de trabajo, así:

“...El contrato de trabajo se suspende:

1°. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2°. *Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.*

3°. *Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.*

4°. *Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.*

5°. *Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.*

6°. *Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.*

7°. *Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley...”.*

Efectuada la anterior remembranza normativa, importa recordar lo expuesto de antaño por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en cuanto al tópic de la suspensión del contrato laboral, sosteniendo que se trata de una figura excepcional que **sólo procede si se configura alguna de las causales taxativas de suspensión** (Ver sentencia del 21 de mayo de 1991, Rad. 2449.).

En tal senda, al no subsumirse las razones expuestas por la pasiva, en el listado taxativo en comento, los motivos de suspensión argüidos hicieron que la suspensión del contrato de trabajo se tornara en ilegal, puesto que le hecho que un trabajador haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral superior al 50% no es causal justa para interrumpir el contrato de trabajo, muy al contrario, se activa a favor del trabajador la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada, en razón al fuera de protección establecido para las personas en situación de discapacidad (Ley

361 de 1997). Menos aún, puede predicarse como causa legal de la suspensión precitada, el hecho cierto de que la reclamante hubiese iniciado reclamación administrativa de su derecho a obtener el reconocimiento y pago de pensión de invalidez.

A tono con lo expuesto, tal y como acertadamente lo coligió la señora juez del primer conocimiento, la suspensión del contrato fue ilegal, siendo necesario recordar que la suspensión del contrato de trabajo por el empleador no tiene la virtud de terminarlo y, por ende, mantiene toda su vigencia, de tal suerte que, los derechos y obligaciones se causan, tal y como si realmente se estuviera ejecutando. Así lo ha sostenido inveteradamente nuestro superior funcional, ejemplo fiel, la sentencia de febrero 21 de 2005, Expediente 22798, M.P. Dra. Isaura Vargas Díaz.

De otro lado, se encuentra acreditado en el proceso que el 1° de septiembre de 2021, la accionante acudió al llamado del empleador para “reanudar” su prestación del servicio. Es ello lo que se observa en la misiva obrante al folio 2 del archivo 25 del expediente de primera instancia.

En dicha ocasión el empleador, informó a la reclamante que debía continuar con la prestación del servicio desde ese 1° de septiembre, pues en virtud a la reanudación de la economía con posterioridad a la pandemia ocasionada por el Covid19, era menester la reactivación de labores, sin que por ello puede sostener la empleadora que la causal de suspensión del contrato lo fue la crisis económica, política, social y de salud pública que ocasionó la pandemia, pues ello no fue alegado ni menos probado por la reclamada en juicio, ni en la carta de la suspensión ilegal ni durante el juicio, la sociedad accionada sostuvo haber suspendido el contrato por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impidiese su ejecución.

Así entonces, se tiene que la parte demandada no logró acreditar que el contrato de trabajo que venía sosteniendo con la reclamante desde el ya lejano 13 de septiembre de 2007, se hubiese suspendido en legal forma entre el periodo de tiempo comprendido del 22 de febrero al 31 de agosto de 2021, por tal motivo, no se interrumpió la relación laboral, estando obligado el empleador a pagar los salarios causados, permaneciendo vigentes sus obligaciones laborales y de seguridad social, que no fueron sufragadas

durante dicho lapso tal y como lo aceptó la pasiva desde la contestación de la demanda y que corroboró en sede de interrogatorio de parte.

Luego, entonces, no prospera el reproche enrostrado por la pasiva en la alzada, tendiente a derruir la condena por concepto de pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones a favor de la accionante, por el interregno de tiempo en que la reclamante no prestó sus servicios por hechos ajenos a su voluntad, fruto de la errónea suspensión que del contrato laboral efectuó **EFICACIA S.A.**

De la condena por sanción moratoria de que trata el Art. 65 del CST.

La parte demandada confutó la decisión del Juzgado primigenio en el sentido condenar a la sanción moratoria de que trata el Art. 65 del CST, indicando en su defensa que la empresa demandada actuó de buena fe, puesto que se trató de una suspensión de labores y no suspensión del contrato de trabajo que iba dirigida a proteger y salvaguardar las condiciones de salud de la demandante y que esperaban el reconocimiento de la pensión de invalidez en favor de su trabajadora, argumento que, como se sustentó en el capítulo precedente no es de recibo para la judicatura, pues demostrado se encuentra que no había lugar para la suspensión contractual de la relación de trabajo, por lo que, para todos los efectos legales las partes estuvieron atadas laboralmente sin solución de continuidad entre el día 13 de septiembre de 2007 y agosto de 2022, fecha del finiquito contractual, según se desprende de la sentencia de primer grado cuando en la sentencia se indica:

“sin que sobre indicar que para el momento en que se instauró la acción no había finiquitado la relación laboral, por lo que los supuestos fácticos para acceder a la consecuencia jurídica de esta norma se dieron realmente en el trámite del proceso al haber finalizado el vínculo laboral en el mes de agosto del año 2022, sin embargo, la condena se efectúa teniendo en cuenta que el artículo 281 del Código General del proceso ...

Adicionalmente se tiene que, al contestar la prueba de oficio decretada en audiencia inicial, se indicó por parte del demandado que el vínculo con la trabajadora ya había finalizado cuando allí indica:

"3. A la señora Liliana María Toro se le pagaron todas las prestaciones sociales mientras estuvo vigente su contrato laboral"

Extremo final que no fue objeto de reproche en el recurso de apelación.

A la fecha de terminación del contrato, la parte demandada no acreditó haber sufragado a la reclamante los salarios, prestaciones sociales y vacaciones que se causaron en el interregno de tiempo comprendido entre el día 22 de febrero al 31 de agosto de 2021, pago que no se acreditó en juicio por el extremo pasivo, quien se justificó en la suspensión alegada para sustraerse de sus obligaciones contractuales laborales, omisión que abre paso a la indemnización moratoria sobre la que se transita, sin que observe la Sala razones constitutivas de buena fe que eximan al empleador de responder por dicha sanción.

Sobre el particular, importa recordar lo expuesto por la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, quien, en caso similar, donde el empleador alegó equivocadamente la existencia de una suspensión contractual, a la postre declarada ilegal, sentenció:

"...La buena fe que se exige para eximir al deudor de la sanción moratoria, aunque no se trata de buena fe calificada, «no es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada» (CSJ SL, 23 oct. 2012, rad. 41005), sustentada en razones «aceptables», «serias y atendibles» para sustraerse de su débito (CSJ SL4278-2022, SL4076-2017), motivos que no se encuentran en el subexamine, toda vez, que el argumento de la suspensión contractual, con apoyo en una fuerza mayor o caso fortuito, como lo examinó el ad quem, no tiene asidero, por lo que, desde los caminos fáctico y el jurídico, no se aprecia razón en el libelista...". (SL484-2023).

Con base en lo anterior, en punto de la indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones y de los salarios a la terminación del contrato, dichos pagos, de acuerdo con la jurisprudencia, se generan cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles justifiquen su conducta. Así las cosas, sin que se demuestren razones objetivas por las cuales el empleador fue omiso en el pago de prestaciones sociales y salarios para el periodo comprendido entre el 22 de febrero de 2021 y hasta el 31 de agosto 2021, tiempo en el que se generó la

suspensión ilegal del contrato, se confirmará la decisión de condenar a la sanción moratoria, más aún cuando desde la misma misiva informativa de la suspensión el empleador fue enfático sin más, que no pagaría a la reclamante contraprestación alguna, dejando desampara a una persona que para la fecha, se encontraba en situación de discapacidad, por lo que no se observa en modo alguno, cuál fue la buena fe contractual con la que obró la pasiva, como lo afirmó en la demanda y al sustentar su alzada.

Se confirma en este punto la sentencia de primer grado.

Del recurso de apelación presentado por la parte demandante.

Del auxilio de belleza y comisiones por ventas.

Sobre este tópico prestacional, incumbe mencionar primigeniamente, que la Honorable Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral ha determinado en múltiples oportunidades el alcance que se le debe dar a los artículos 127 y 128 del CST, para definir cuáles pagos constituyen factor salarial, resaltando que no todo pago que recibe un trabajador constituye salario, sino que este debe remunerar directamente la actividad que realiza.

En tal senda, a través de la SL 5159-2018, el órgano de cierre de nuestra especialidad laboral y de seguridad social enseñó:

“...Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario...”

Allende, de antaño se ha entendido, que por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre

su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio.

En esta materia, la carga de la prueba insistió la Corte en sentencias SL12220-2017, SL1437-2018, SL5159-2018, SL4866-2020 y SL986-2021, se acomoda así:

“...Que para que un pago tenga el carácter de salario, el trabajador debe demostrar que este fue realizado de manera constante y habitual; no obstante, el empleador puede desvirtuar tal hecho demostrando que los pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio...”.

Y complementando lo anterior, en sentencia (CSJ SL1798-2018), se adoctrinó:

“...Esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo...”.

Ahora bien, la parte demandante si bien demostró la habitualidad del pago de “auxilio de belleza” y de la “bonificación mera liberalidad no constitutiva de salario y/o comisión no prestacional” con los comprobantes de pago de nómina (*obrantes a folios 112 y 192 archivo 01Demanda*), demostración respecto de la cual la sociedad demandada no aportó pruebas que logran acreditar que las bonificaciones eran canceladas por razones diferentes a la retribución de los servicios prestados por la demandante, de esta manera es posible concluir que las bonificaciones de las que era beneficiaria la señora TORO HENAO, tenían un carácter salarial.

Ahora bien, se encuentra acreditado que tales emolumentos dejaron de ser percibidos después de la reubicación de la reclamante, en virtud a sus

patologías, en el cargo de auxiliar administrativa, lo cual acaeció el 1 de enero de 2020, situación fáctica que, informada en la demanda, se terminó de constatar en el interrogatorio de parte rendido por de la demandante y el representante legal de la empresa demandada.

En consecuencia, se logró establecer que las bonificaciones denominadas “auxilio de belleza” y la “bonificación por mera liberalidad no constitutiva de salario y/o comisión no prestacional” constituían factor salarial para el cargo de impulsadora que ostentaba inicialmente la demandante, y que, debido a la reubicación en un oficio administrativo, lo cual fue informado por la propia reclamante en la demanda, dejó de esta manera de ocurrir el hecho generador de tales emolumentos.

Nótese que, desde el propio gestor, al corregir la demanda en su hecho 5°, la parte accionante manifestó que el cargo en el que fue reubicada fue de auxiliar administrativa y sus funciones fueron entre otras, la de pegado de stickers, conteo material, validación de inventarios; apoyo medio tiempo e ingreso de personal intercalado, apoyo otro medio tiempo a labores de logística en la unidad de negocios go to marketing, entre otras actividades, respecto de las cuales la demandante no demostró que su prestación personal generasen el reconocimiento de “auxilio de belleza” para el impulso de productos o comisiones por venta, porque sencillamente no era la encargada de labores de mercadeo directo a partir del 1 de enero de 2020. Así las cosas, no había lugar al reconocimiento de estos conceptos en la forma en como lo deprecó la reclamante.

Por lo expuesto en esta segunda instancia y sin que sean necesarias mayores esclarecimientos, se confirmará en su integridad el fallo de primera instancia.

COSTAS

No se condenará en costas en está instancia por no haber salido avante ninguno de los recursos presentados.

DECISIÓN

RADICADO: 05001310500120210017301
DEMANDANTE: LILIANA MARIA TORO HENAO
DEMANDADOS: EFICACIA S.A.

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida por Juzgado Primero Laboral del Circuito Itagüí el día 4 de mayo de 2023, dentro de este proceso ordinario laboral de primera instancia adelantado por LILIANA MARÍA TORO HENAO contra EFICACIA S. A. por lo expuesto en la parte motivada de esta providencia.

SEGUNDO: No condenar en Costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE
LOS MAGISTRADOS**

ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA
Magistrado Ponente



MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA
Magistrada

JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS
Magistrado

Firmado Por:

**Andres Mauricio Lopez Rivera
Magistrado
Sala 020 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Maricela Cristina Natera Molina
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Jair Samir Corpus Vanegas
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b87dd95b5ee80843ab07fcc354cc738d93674090350a537bfe05e52e909a10e8**

Documento generado en 29/11/2024 07:42:58 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**