

TEMA: JUSTA CAUSA DE DESPIDO - en caso que la misma se encuentre presente, se torna innecesario contar con autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar la relación laboral, a efectos de evitar la imposición de consecuencias adversas, como la indemnización por despido o un eventual reintegro bajo una protección especial. / **INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE LABORAL** - no basta únicamente con acreditar probatoriamente su ocurrencia, sino que es necesario identificar la participación que pudiera haber tenido el empleador, por acción u omisión, en su ocurrencia. / **INDEXACIÓN** - manera a partir de la cual se conjura el efecto que ocasiona el paso del tiempo con relación a la moneda, al generar la pérdida de poder adquisitivo. / **INDEMNIZACIÓN DEL ARTÍCULO 65 DEL CST** – no es automática, requiere probarse la mala fe del empleador.

HECHOS: se declaró que, entre la demandante y el demandado, existió un contrato de trabajo a término indefinido y se condenó a este a pagar: las prestaciones sociales; la indemnización por incapacidad permanente parcial, por no tener afiliada a la actora a la ARL al momento de la ocurrencia del accidente; y los aportes al sistema de Seguridad Social en Pensiones desde el 23 de marzo de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017. Se declaró que no existió culpa patronal en el accidente de trabajo sufrido por la demandante, el día 6 de mayo de 2017. La parte demandante apeló la decisión, pidiendo que se dé claridad a la fecha de terminación del contrato, afirmó que sí hubo culpa patronal, y que procede la indemnización del artículo 65 del CST, debido a que la mala fe del empleador se encuentra probada. De otro lado la parte demandada resalta que, al haberse presentado objeción grave frente a la calificación de pérdida de capacidad laboral, lo procedente era que se presentara una segunda calificación. Además, muestra inconformidad respecto de la orden de indexar, debido a que no se ha decidido todavía el despido de la actora.

TESIS: (...) se estima que realmente se produjo la finalización del contrato de trabajo, a partir de las pruebas recaudadas, bajo la causal h) del artículo 61 del CST, el 4 de agosto de 2021, por una decisión unilateral del empleador, quien invocó la existencia de una justa causa consistente en ausentarse del trabajo sin razón o motivo (...). Es de advertir, que, al haberse acreditado la existencia de un despido, a efectos de evitar la imposición de consecuencias adversas, como sería la indemnización por despido inicialmente reclamada o un eventual reintegro bajo una protección especial, está llamado el empleador a dar cuenta probatoriamente de la presencia de una justa causa. En caso que la misma se encuentre presente, se torna innecesario contar con autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar la relación laboral (...). (...) es de destacar que la prueba enseña que la accionante únicamente comunicó al empleador una justificante para ausentarse de sus labores hasta el mes de enero de 2018, en virtud de la incapacidad que se le había ordenado, sin que se evidencien otras razones que se hubiesen puesto de presente al empleador para no asistir a laborar, motivo por el cual se concluye que existió una razón valedera invocada por el empleador para finalizar la relación laboral, (...) tampoco hay lugar a reliquidar y aumentar el valor que dispuso el juez de primer grado, en lo que se refiere a prestaciones sociales y vacaciones (conceptos que fueron cuantificados hasta el mes de enero de 2018), en la medida que aun cuando se establece que el contrato de trabajo tuvo una duración superior, no hubo prestación del servicio ni justificante para no laborar con posterioridad a dicho ciclo (...). Donde sí habría obligación sería en el ámbito de la seguridad social en razón a que el vínculo laboral mantuvo vigencia (...). A la hora de establecer si procede una indemnización de los perjuicios que se pudieran haber derivado de la existencia de un accidente laboral, realmente no basta únicamente con acreditar probatoriamente su ocurrencia, (...) sino que es necesario identificar la participación que pudiera haber tenido el empleador, por acción u omisión, en su ocurrencia. (...) no es posible afirmar que por acción u omisión el patrono generó el suceso, por lo que no hay lugar a imponer condena (...). Sí a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe pagar al asalariado, como

indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, sin un límite temporal cuando la remuneración se corresponde con el mínimo legal. (...) la aplicación de tal sanción no corresponde de manera automática, y por tanto debe obedecer a una conducta patronal carente de buena fe. (...) no considera la Sala que esté presente una justificación para haberse sustraído del pago de las prestaciones sociales, de allí que no se verifique una circunstancia que permita al empleador exonerarse de esta consecuencia. (...). La indexación se encuentra establecida como la manera a partir de la cual se conjura el efecto que ocasiona el paso del tiempo con relación a la moneda, al generar la pérdida de poder adquisitivo. Es por lo anterior, que se habla que la indexación no corresponde realmente a una condena adicional (...).

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 06/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Diana Marcela Gallego Acevedo
DEMANDADO	John Jairo Granados García
RADICADO	05 088 31 05 001 2017 00704 01
TEMA	Contrato realidad y culpa patronal
DECISIÓN	Revoca, modifica y confirma

Medellín, seis (6) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha anunciada, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a resolver en virtud de recursos de apelación presentados por ambas partes. La Sala, previa deliberación, adopta el proyecto presentado por el magistrado ponente, que se traduce en la siguiente sentencia.

Pretensiones

Solicitó la demandante que se declarara la existencia de contrato de trabajo entre las partes, entre el 23 de marzo y el 6 de mayo de 2017, momento en que tuvo lugar un accidente de trabajo generado por culpa del empleador, quien procedió con un despido sin justa causa, mientras se encontraba padeciendo graves perturbaciones físicas y emocionales.

En consecuencia, que se impusiera condena al pago de conceptos tales como: cesantía, intereses sobre aquellas, vacaciones, prima de servicios, aportes a seguridad social, indemnización por despido sin justa causa, subsidios de incapacidad por espacio de 48 días, sanción moratoria prevista por el artículo 65 del CST, y la indemnización de perjuicios materiales, morales, fisiológicos y daños en vida de relación.

Hechos

Relató que empezó a laborar el 23 de marzo de 2017 al interior de la panadería Granados, a efectos de desempeñarse en oficios varios, correspondiéndole el manejo de la caja, la limpieza de latas, el engrasado de moldes y la limpieza general del establecimiento, en una jornada que iba de domingo a domingo, con un día compensatorio, en un horario que iba de 4:00 a.m. a 2:00 p.m. o de 4:00 a.m. a 10:00 a.m., y reingreso a las 3:00 o 4:00 p.m., hasta que la enviaran a la casa, recibiendo como contraprestación la suma de cuatro mil pesos por hora, sin haber sido afiliada a la seguridad social.

Refirió que el 6 de mayo de 2017 ingresó a la panadería a la 1:00 p.m., a lo que agregó que a las 2:00 p.m. fue enviada a la casa del frente, donde hacen el pan, para que hiciera limpieza. Anotó que a las 9:30 p.m. llegó una compañera a ayudarlo a terminar el aseo, para posteriormente, a las 10:20 p.m., al momento en que llevaba un balde de agua, se resbaló y cayó de espalda desde su propia altura, por lo que compensó a gritar, y fue auxiliada por el demandado, quien la paró del piso, y la llevó a la panadería, donde se le dio una pastilla, y se le envió para la casa, sin que al otro día pudiera levantarse, por lo que fue llevada a urgencias, donde se evidenció una fractura del coxis, para más adelante determinarse una contusión de la región lumbosacra y de la pelvis, que llevaron a que se generaran incapacidades del 7 de mayo al 6 de junio de 2017, y del 9 al 19 de junio del mismo año.

Señaló que al momento de presentar la demanda se encuentra incapacitada, que en momento alguno le fue entregada dotación, que intentó acercamiento con el accionado, pero éste se negó, que el contrato de trabajo fue verbal, y que se dan los presupuestos previstos por el artículo 216 del CST, que llevan a que el empleador deba indemnizar los perjuicios ocasionados.

Contestación

La demandada en torno a las pretensiones, aceptó la existencia del contrato de trabajo, sin que se opusiere a la obligación reclamada en torno a la seguridad social, y al pago de incapacidades y gastos médicos asumidos, no ocurriendo lo mismo con relación a las restantes reclamaciones.

En torno a los hechos, aceptó la existencia del contrato verbal de trabajo desde el 23 de marzo de 2017, a efectos de desempeñarse en oficios varios, en una jornada que iba de domingo a domingo con un día compensatorio, cancelándose una remuneración por los servicios prestados, sin que se hubiere presentado afiliación a la seguridad social. También aceptó que el 6 de mayo de 2017 la demandante se presentó a laborar, y que en un momento dado fue enviada a la casa donde se hacen los panes para que hiciera limpieza.

Con relación a los demás supuestos, expresó que no eran ciertos o no le constaban, luego de lo cual presentó la excepción de buena fe.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, mediante sentencia del 30 de septiembre de 2001, decidió lo siguiente:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora **DIANA MARCELA GALLEGO ACEVEDO**, identificada con la cédula de ciudadanía 43.258.793 y **JOHN JAIRO GRANADOS GARCIA**, identificado con la cédula de ciudadanía 10.139.681 existió un contrato de trabajo de trabajo a término indefinido que se desarrolló entre **el 23 de marzo de 2017 y el 28 de enero de 2018**.

SEGUNDO. CONDENAR a **JOHN JAIRO GRANADOS GARCIA**, a pagar al demandante la suma de **UN MILLON SETECIENTOS VEINTISIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y UN PESOS (\$1'727.871)** por concepto de prestaciones sociales discriminadas así:

Cesantías (\$664.055)

Vacaciones (\$332.027)

Prima (\$664.055)

Intereses a las cesantías (\$67.734)

TERCERO: DECLARAR que no existió culpa patronal en el accidente de trabajo sufrido por la señora **DIANA MARCELA GALLEGO ACEVEDO**, el día **6 de mayo de 2017**.

CUARTO. CONDENAR al señor **JOHN JAIRO GRANADOS GARCIA**, a pagar la indemnización por incapacidad permanente parcial por la suma **CUATRO MILLONES CINCUENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS CUARETA Y CUATRO PESOS (\$4'057.444)** por no tener afiliada a la actora a la administradora de riesgos laborales al momento de la ocurrencia del accidente.

QUINTO. CONDENAR al señor **JOHN JAIRO GRANADOS GARCIA** a pagar los aportes al Sistema General De Seguridad Social En Pensiones de la señora **DIANA MARCELA GALLEGO ACEVEDO** desde el **23 de marzo de 2017 hasta el 31 octubre de 2017**, teniendo como base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente para época, con sus respectivos intereses y de acuerdo a la liquidación que haga la **ADMINISTRADORA DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A.**, a la cual se encuentra afiliada la actora.

SEXTO. CONDENAR al señor **JOHN JAIRO GRANADOS GARCÍA** a pagar la indexación de las sumas anteriores, excepto los aportes para pensión, **desde el 29 de enero de 2018** hasta el momento del pago de la obligación, teniendo en cuenta el índice de precios al consumidor certificados por el **DANE**.

SÉPTIMO. ABSOLVER al demandado **JOHN JAIRO GRANADOS GARCÍA** de las demás pretensiones incoadas en su contra por la señora **DIANA MARCELA GALLEGO ACEVEDO**.

OCTAVO. CONDENAR en **COSTAS** al demandado **JOHN JAIRO GRANADOS GARCIA**, se fijan como agencias en derecho la suma de **SEISCIENTOS MIL PESOS (\$600.000)**.

Para adoptar tal decisión, consideró que no había discusión en torno a la existencia de un contrato verbal de trabajo a término indefinido que inició el 23 de marzo de 2017, a efectos de que la demandante se desempeñara en oficios varios dentro del establecimiento de comercio panadería Granados, de propiedad del accionado.

Ahora, a partir de las pruebas que tuvo oportunidad de recaudar, consideró que no había evidencia de horas extras o dominicales y festivos en los que se hubiera prestado el servicio, motivo por el que tuvo como salario el equivalente al mínimo legal mensual vigente.

Además, luego de referenciar lo relatado en demanda y contestación, así como los elementos probatorios relevantes, destacó que las incapacidades no eran continuas, por lo que estimó que existía la obligación de presentarse a laborar una vez habían concluido, pues de lo contrario se presenta una violación a las obligaciones del trabajador, para lo cual cito la sentencia CSJ SL6107-2014. En este sentido determinó que luego de accidente de trabajo ocurrido el 6 de mayo de 2017 la demandante no volvió a laborar, pero sin que pudiera tenerse por finalizado el vínculo en ese momento, en razón a que se emitieron

incapacidades hasta el 27 de enero de 2018, motivo por el que definió como extremo final el día siguiente, sin que procediera el pago de una indemnización por despido, en razón a que este hecho no se acreditó, debido a que fue la trabajadora quien nunca regresó a prestar servicios al demandado, y voluntariamente se ausentó.

Al no haberse cancelado las prestaciones sociales, ordenó su pago con base en el salario antes descrito, sin que se pronunciara respecto de los subsidios de incapacidad reclamados, debido a que en torno a ese aspecto se había pronunciado en sede de tutela el Juzgado Tercero Penal Municipal de Bello, a lo que se suma el que se acreditó el pago.

Frente a la culpa patronal, consideró que no estaba acreditada suficientemente la omisión del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, al no haber claridad en cuanto a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que pudo ocurrir el evento, por lo que no entendió que no procedían las pretensiones indemnizatorias reclamadas. Ahora, al haberse incumplido con la obligación de afiliación por parte del empleador al sistema de riesgos profesionales, dispuso que asumiera las prestaciones que la ARL hubiera cubierto, en este caso, la indemnización por incapacidad permanente parcial.

Con relación a la sanción moratoria, destacó que no operaba en forma automática, sino que se hacía necesario analizar la buena o mala fe, luego de lo cual concluyó que no había lugar a su imposición, al no evidenciar mala fe en el actuar del demandado, debido a que el empleador fue puesto en una situación de indefinición por la actora, al no presentar las incapacidades ni reintegrarse a laborar, generando incertidumbre respecto del vínculo.

En lo que respecta a los aportes a seguridad social, consideró que era obligatoria la afiliación al sistema de pensiones, por lo que al no haberse procedido de esta manera por parte del empleador, dispuso que asumiera la cancelación de los ciclos pendientes de aporte, durante

el tiempo en que se extendió el contrato, incluyendo los correspondientes intereses.

Por ultimo ordenó la indexación, con el ánimo de que se mantenga el poder adquisitivo de la moneda.

Apelación

La decisión adoptada en primera instancia fue recurrida por ambas partes, en los siguientes términos:

La *parte demandante* considera que el despacho de primer grado no tuvo en cuenta todas las pruebas allegadas al proceso, incluidas las sobrevinientes, porque no es clara la fecha de terminación del contrato, porque si bien el accidente ocurrió en mayo de 2017, la demandante presentó las incapacidades sin que fueran aceptadas, sin darle valor a la solicitud de despido del 7 de febrero de 2018 al Ministerio del Trabajo, quien negó la autorización por existir un proceso en curso y gozar de una estabilidad al momento del despido, ante lo cual se interpuso un recurso de apelación que se resolvió en forma desfavorable al empleador. Agrega que para el año 2021 se envió una citación a descargos a la demandante, por lo que es claro que para el accionado la actora seguía siendo su empleada hasta que la da por terminada el 4 de agosto de la misma anualidad.

Pide entonces que se dé claridad a la fecha de terminación, porque se dice que finalizó el 28 de enero de 2018, y posteriormente hay citación a descargos y luego un despido, aun cuando para ella es claro que el contrato expiró el 7 de mayo de 2017, momento para el cual el empleador no la quiso volver a recibir.

Con relación a la culpa patronal, estima no se valoró adecuadamente el material probatorio, pues en el interrogatorio de parte el demandado aceptó que se dio un accidente de trabajo en el establecimiento de comercio de su propiedad, lo cual coincide con lo expresado por el médico de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, quien informó

que las secuelas eran causa de un accidente laboral, a lo que agrega la importancia que tiene la historia clínica, la reserva con que cuenta, y la obtención indebida por la parte accionada. Agregó que no se valoró correctamente el interrogatorio de parte absuelto por la actora, y lo dicho por la testigo Mileidy Restrepo, al evidenciarse una contradicción en los relatos, además de lo cual se presentó una omisión en la afiliación a la seguridad social.

Considera que procede la indemnización del artículo 65 del CST, debido a que la mala fe del empleador se encuentra probada, pues realizó maniobras para zafarse de la obligación, incluidas las solicitudes de permiso para despedir ante el Ministerio, además de lo cual le manifestó que no tenía donde ubicarla.

De otro lado la *parte demandada* manifiesta inconformidad con el hecho que se hubiera tenido en cuenta la calificación de pérdida de capacidad laboral, al carecer de rigor jurídico y técnico, debido a que fue solicitada por el demandado en cumplimiento de acción de tutela, donde se pedía se verificara la pérdida de capacidad laboral y el origen, pero presenta un error debido a que el lumbago con ciática que soporta la experticia estaba diagnosticado desde el año 2016, con atención en marzo de 2017 por esa misma patología. En este sentido resalta que, al haberse presentado objeción grave, lo procedente era que se presentara una segunda calificación, debido a que se trataba de una situación de origen común.

Además, muestra inconformidad respecto de la orden de indexar, debido a que no se ha decidido todavía el despido de la actora, luego de lo cual hace referencia a la no necesidad de adelantar un procedimiento disciplinario, debido a que el despido no corresponde a una sanción y tal condición no está prevista en el reglamento interno de trabajo. A continuación, menciona que la demandante presentaba incapacidades hasta enero de 2018, con el fin de garantizar el debido proceso, el 23 de julio de 2021 se le comunicó la citación a descargos luego de la respuesta dada por la inspección del trabajo, los cuales fueron

recibidos a través de correo electrónico, y se comunica la decisión de terminar el contrato.

Alegatos

Vencido el término para la presentación de alegaciones, se verificó la intervención de ambas partes dentro de dicho momento procesal, donde indicaron lo siguiente:

Inicialmente la parte demandada dio cuenta de su reparo en torno a que se hubiera definido que el diagnóstico médico denominado lumbago con ciática fuese producto de un accidente laboral, debido a que, si bien se encuentra la calificación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, ésta no tuvo en cuenta anotaciones de la historia clínica de la actora, donde consta que previo a este evento ya había sido diagnosticada con dicha patología, por lo que carece de rigor jurídico, máxime cuando no hay evidencia de la ocurrencia del accidente de trabajo, salvo lo dicho por la paciente, sin que se hubiera solicitado verificar dicho evento.

Refirió que al parecer no se presentó un accidente laboral, sino que se trató de un engaño donde la demandante utilizó un hecho acontecido semanas atrás, con el fin de obtener un provecho económico, tal como lo informan audios de Whatsapp donde queda claro que la caída no ocurrió en el trabajo, sino en la escuela de su hija, luego de lo cual afirmó:

Pues fíjese Honorables Magistrados, como la demandante se aseguró de hacerle creer a mi poderdante que se había caído, tato así, que no permitió que su compañera de trabajado le ayudara a levantarse sino que se aseguró que mi poderdante la viera en el suelo y para ello lo mandó a buscar, al acudir mi poder al sitio del supuesto accidente la ayudó a levantarse, la llevó para la panadería, le insistió en llevarla al médico pero la misma se negó y se fue para la casa indicando que regresaría al día siguiente, este hecho ocurrió el día sábado 6 de mayo de 2017, y la demandante el día domingo envió a su hija por \$30.000 para ir al médico, el día lunes envió por 20.000, el día martes envió por 150.000, el día miércoles envió por \$150.000, dineros estos que mi poderdante le envió, ya el día jueves se presentó su compañero parmente pidiendo otros \$150.000, ya mi poderdante se negó a entregar más dinero sino le entregaban las incapacidades médicas junto con la

historia clínica además que le firmaran recibos del dinero que le había enviado con las hijas

En vista que la demandante no pudo seguir obtenido más provecho económico, su compañero permanente amenazo a mi poderdante con demandar, no se presentó a laborar, no entregó las incapacidades médicas y presentó la demanda laboral con los hechos y pretensiones que ya el despacho conoce.

Mencionó igualmente que aun cuando en audios reconoció la entrega de un dinero, tal circunstancia la desconoció en la demanda y en sede de tutela, a lo que agregó que negó haber recibido \$350.000, aun cuando si se le habían entregado, pues solo reconoció \$150.000.

Con relación al supuesto despido, indico que no hay prueba de su ocurrencia, pues en los audios se acepta se le dijo que volviera cuando se mejorara, sin que lo hubiera hecho luego de las incapacidades, donde a pesar de requerimientos efectuados, no apareció, y solo posteriormente remitió una nueva incapacidad, de marzo de 2018 y por cinco días, lo que conllevó que se solicitará permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo el 2 de julio de 2018, al ausentarse para laborar sin permiso de la empresa y sin justificación.

A su vez, la parte actora en ejercicio de la posibilidad establecida por ley, manifestó que el 6 de mayo de 2017 la demandante sufrió un accidente laboral, sin que para ese momento su empleador la tuviese afiliada a la seguridad social, a partir de lo cual, conforme atención del 9 de junio de 2017, tuvo una contusión de la región lumbosacra y pelvis que la llevó a interponer una acción de tutela en virtud de la cual se ordenó su reintegro, la necesidad de garantizar la cobertura de los servicios médicos, y el pago de las incapacidades hasta tanto se mejorara o fuera efectivamente calificada.

Anotó que el 29 de enero de 2018 se presentó a laborar, recibiendo como respuesta por parte de su empleador que no tenía donde reubicarla debido a que había contratado a otra persona, además de lo cual resaltó que se ha solicitado la historia clínica a pesar de ya haber sido calificada, por lo que el empleador ha realizado un uso indebido de este documento.

Afirmó que la actora a continuado recibiendo atención, luego de lo cual citó la sentencia CC SU049-2017, además de algunas disposiciones del CST y de la CN, y la providencias CC T519-2003 y CC T344-2016, para sostener que hay mala fe del empleador, frente a quien se presume un trato discriminatorio, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Planteó una indebida valoración probatoria al descartar la ocurrencia de culpa en el accidente, debido a que este suceso fue reconocido por el demandado al absolver interrogatorio, y se corresponde con lo dicho por el médico de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, para finalmente confluir:

Que no se valoró debidamente los documentos traídos al proceso e interrogatorios rendidos por la parte demandada y su testigo la señora Mileydy Restrepo, que ambos testimonios se contradicen toda vez que el señor John Jairo Granados acepta que si existió un accidente dentro de su establecimiento de comercio el día 7 de mayo del 2017 y la testigo traída al proceso trata de aseverar y mostrar la mala fe de la señora Diana Gallego, omitiendo que la parte que alega este debe probarla debidamente.

Que el Juez de Primera Instancia paso por alto que la apoderada de la parte demandante asume que era la Junta Regional quien debía realizar la investigación del accidente de trabajo, tratando de trasladarle la obligación que nace en el empleador según la Resolución 1401 del 2007, en su artículo 4, pues debía este realizar la investigación del accidente de trabajo, del día 7 de mayo del 2017.

Así mismo es claro que el empleador omitió la obligación de afiliar a su empleada al mismo ingresar a trabajar, violando el precepto Constitucional en su art 48 y del artículo 8 de la ley 100 de 1993, que definen la obligación del empleador de afiliar al trabajador al SISTEMA GENERAL DE SALUD.

Que es equivocada la apreciación puesto que el empleador solo cumplió luego del fallo de tutela del 23 de octubre del 2017, con el pago las incapacidades y a la fecha la accionante no fue reintegrada, ni se le pagaron sus salarios.

CONSIDERACIONES

Se revisará la sentencia de primer grado en los puntos que fueron objeto de inconformidad para las partes al interponer el recurso de alzada, sin perder de vista los elementos que fueron tenidos en cuenta al fijar el litigio. Así, son varios los problemas jurídicos que deben ser

abordados por esta sala de decisión, motivo por el que para efectos de que guarden un orden, serán estudiados de la siguiente manera: i) fecha de finalización del contrato de trabajo; ii) existencia o no de accidente de trabajo, y sus correspondientes consecuencias; iii) en caso que se determine que se presentó un accidente laboral, si tuvo o no ocurrencia por culpa suficientemente comprobada del empleador; iv) la procedencia o no de la sanción moratoria prevista por el artículo 65 del CST; v) en el escenario en que se considere que no hay lugar a la indemnización por mora, si resultaba o no procedente la orden de indexación.

Para tal efecto, tal como lo definió el juez de primer grado, no existe discusión respecto de la existencia de un contrato verbal de trabajo a término indefinido que fue acordado por las partes, mismo que tuvo su génesis el 23 de marzo de 2017.

i) Finalización del contrato de trabajo.

Frente a este primer punto que es objeto de discusión, realmente se advierte que existe falta de claridad en torno a la fecha para la cual se dio por terminado el contrato de trabajo, por lo que, para efectos de precisar un momento, así como las circunstancias en que tal situación se presentó, es fundamental partir de lo consignado en el artículo 61 del CST, donde se disponen las formas de finalización del vínculo.

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;*
- b). Por mutuo consentimiento;*
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
- g). Por sentencia ejecutoriada;*
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;*
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Conforme la norma atrás citada, realmente se encuentran previstos los casos bajo los cuales se da por finalizado un contrato de trabajo, sin que se encuentre consignado que opere de manera automática una expiración del vínculo, ante la ocurrencia de alguna falta o justa causa.

Si se mira lo que figura como acreditado dentro del proceso, reposa que se presentó un evento el día 6 de mayo de 2017¹, luego de lo cual se ordenaron unas incapacidades en forma discontinua, registrándose un último reporte del que hay constancia que fue conocido por el empleador, para el 28 de enero de 2018².

Aun cuando el *a quo* consideró que este momento marcaba el hito final de la relación laboral, en la medida que no encontró acreditado probatoriamente que la demandante se hubiera presentado a laborar desde el día siguiente, lo cierto es que no se considera posible que hubiera operado una finalización tácita de la relación laboral, tal como efectivamente lo consideró el empleador, quien procedió a remitirle una citación en febrero de 2018, y posteriormente se solicitó permiso al ministerio del Trabajo para proceder con el despido.

Pasado el tiempo, ante la respuesta negativa dada tanto en primera como en segunda instancia para autorizar el despido, se procedió con una citación para la presentación de descargos, y finalmente se resolvió despedir a la trabajadora bajo la ocurrencia de una justa causa.

Bajo estas consideraciones, se estima que realmente se produjo la finalización del contrato de trabajo, a partir de las pruebas recaudadas, bajo la causal h) del citado artículo 61 *ibidem*, el 4 de agosto de 2021, por una decisión unilateral del empleador, quien invocó la existencia

¹ Para esta fecha se reporta la ocurrencia de un accidente de trabajo (Pág. 27 y ss. archivo expediente completo).

² Conforme lo confiesa el demandado en el interrogatorio de parte, y según los certificados de incapacidad (Págs. 474 a 477 archivo expediente completo).

de una justa causa consistente en ausentarse del trabajo sin razón o motivo, de conformidad con el numeral 6.º del artículo 62, concordado con el numeral 4.º del precepto 60 del CST.

Es de advertir, que al haberse acreditado la existencia de un despido, a efectos de evitar la imposición de consecuencias adversas, como sería la indemnización por despido inicialmente reclamada o un eventual reintegro bajo una protección especial, esta llamado el empleador a dar cuenta probatoriamente de la presencia de una justa causa. En caso que la misma se encuentre presente, se torna innecesario contar con autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar la relación laboral, conforme la postura que de manera pacífica, y desde la sentencia CSJ SL1360-2018 sostiene la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien la ha reiterado en providencias CSJ SL1491-2023 y CSJ SL711-2021. En esta última predicó lo siguiente:

En cuanto a la carga de la prueba que cuestionó el recurrente, recuérdese que conforme al actual y reciente criterio de esta Corte, *«el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada»* (CSJ SL1360-2018). En ese orden, le corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo. Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador *por razón de su discapacidad*, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales.

Dicho esto, es de destacar que la prueba enseña que la accionante únicamente comunicó al empleador una justificante para ausentarse de sus labores hasta el mes de enero de 2018, en virtud de la incapacidad que se le había ordenado, sin que se evidencien otras razones que se hubiesen puesto de presente al empleador para no asistir a laborar, motivo por el cual se concluye que existió una razón valedera invocada por el empleador para finalizar la relación laboral, de allí que se pueda definir que no procede la indemnización por despido reclamada por la actora. Esta situación es enunciada por la testigo Mileidy Restrepo, quien dio cuenta de la entrega de las incapacidades

expedidas por la EPS SURA, y que la última vez que prestó servicios fue el 6 de mayo de 2017.

Es de advertir además, que tampoco hay lugar a reliquidar y aumentar el valor que dispuso el juez de primer grado, en lo que se refiere a prestaciones sociales y vacaciones (conceptos que fueron cuantificados hasta el mes de enero de 2018), en la medida que aun cuando se establece que el contrato de trabajo tuvo una duración superior, no hubo prestación del servicio ni justificante para no laborar con posterioridad a dicho ciclo, lo que conllevaba que tampoco existiere obligación de cancelar un salario, entendido como contraprestación por el servicio prestado, por lo que no se habrá de imponer una condena mayor.

En este caso no se aplica lo previsto por el artículo 140 del CST, en la medida que la no prestación del servicio tuvo lugar por la no presencia de la trabajadora en su lugar de trabajo, y no por decisión del empleador, en la medida que aun cuando se afirmó que la Sra. Diana Marcela acudió a la panadería, sin ser recibida por el Sr. Granados, no hay evidencia probatoria que sustente este dicho.

Donde sí habría obligación sería en el ámbito de la seguridad social en razón a que el vínculo laboral mantuvo vigencia, pero salvo la orden dada en primera instancia, la misma fue cubierta a partir de lo dispuesto en sede de tutela, figurando pagos cuando menos hasta el momento en que expiró la relación laboral³, por lo que no procede una orden distinta a la dada por el *a quo*.

ii) Accidente de trabajo.

Partiendo de la base que existía un contrato de trabajo entre las partes, es claro que Diana Marcela Gallego estaba bajo subordinación de John Jairo Granados, debido a que éste fungía como empleador.

³ Al respecto puede verse la historia laboral expedida por Protección S.A. (Págs. 62 a 68 archivo 05. Memorial demandante).

Está probado que el día 6 de mayo de 2017 la Sra. Gallego acudió a su lugar de trabajo, tal como lo reconoció el demandado al absolver interrogatorio de parte, y allí se le dio la orden de ir a hacer limpieza en una casa donde se fabrica el pan, lugar donde manifestó la demandante había sufrido una caída, luego de ser hallada tirada en el piso inicialmente por una compañera de trabajo, y luego por el Sr. Granados, quien la ayudó a levantar⁴.

Para la fecha anunciada atrás la demandante no había sido afiliada al sistema de seguridad social por parte de su empleador, como el mismo lo confiesa al absolver interrogatorio, quien incurrió en un yerro debido a que incumplió un mandato legal que se le imponía, lo que impidió que en su momento se pudiera efectuar un reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a efectos de que pudiera asumir el conocimiento del asunto, en aras de determinar cuál era el tratamiento pertinente para lograr la recuperación de la accionante, e igualmente poder establecer si se estaba o no ante un accidente laboral.

Lo anterior, en la medida que, ante la ocurrencia de un incidente o accidente de trabajo, está obligado el empleador a efectuar el reporte correspondiente ante la ARL a la que tiene afiliados a sus trabajadores, además de realizar la investigación correspondiente, con el ánimo de identificar las causas de su ocurrencia.

En aras entonces de resolver si hubo o no accidente de trabajo, lo primero es citar el artículo 3.º de la Ley 1562 de 2012, que reza lo siguiente:

ARTÍCULO 3o. ACCIDENTE DE TRABAJO. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

⁴ Esta circunstancia es señalada por la demandante al absolver interrogatorio de parte (min. 47:33 a 58:55 archivo 08. 2017-00704 DIANA MARCELA GALLEGO ACEVEDO VS JOHN JAIRO GRANADOS GARCIA SEGUNDA-20210929_090417-Grabación de la reunión), y corroborada por el demandado en el mismo escenario procesal (min. 34:20 a 36:50 y 59:04 a 1:09:14 archivo 08. 2017-00704 DIANA MARCELA GALLEGO ACEVEDO VS JOHN JAIRO GRANADOS GARCIA SEGUNDA-20210929_090417-Grabación de la reunión).

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Ahora, si volvemos a la época en que tuvo lugar la situación, la prueba indica que la accionante acudió a la ESE Bello Salud el 7 de mayo de 2017, donde manifestó haber sufrido un accidente de trabajo cuando se encontraba en su sitio de labores, que al caer al piso junto con un balde al momento de realizar el aseo de las instalaciones, siendo inicialmente socorrida por una compañera de trabajo⁵.

También es dable destacar el relato que en torno al tema realiza la única testigo escuchada Mileidy Restrepo Preciado (min. 1:18:00 a 1:35:00 archivo 08. 2017-00704 DIANA MARCELA GALLEGO ACEVEDO VS JOHN JAIRO GRANADOS GARCIA SEGUNDA-20210929_090417-Grabación de la reunión), quien dijo que el 6 de mayo de 2017 la demandante estaba en el área de producción de la panadería haciendo aseo, en compañía de una compañera de nombre Ana, quien fue la que informó que Diana se había caído, por lo que fue auxiliada por el accionado, quien le ofreció llevarla al médico, pero que la trabajadora se reusó. Agregó que la demandante en su momento indicó que se había resbalado con un balde, sin entender porque lo estaba usando, pues se le había encomendado limpiar las latas y los moldes.

En este orden de ideas, realmente es posible establecer que tuvo lugar un evento al interior del establecimiento de comercio de propiedad del

⁵ Véase al respecto la historia clínica que obra entre la página 27 del archivo 01. 2017-00704 expediente completo.

accionado, sin que se pudiese establecer probatoriamente que se trató de simular un accidente de trabajo, por lo que se dan los presupuestos para concluir que efectivamente se presentó, máxime cuando omisiones por parte del empleador impidieron la intervención de un tercero (ARL), que hubiera podido aportar para el esclarecimiento de una eventual situación irregular.

Ahora, en cuanto al reparo que formula la parte demandada respecto de las conclusiones a las que arribó el dictamen pericial efectuado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia⁶, es importante tener en cuenta que se trató de una prueba decretada en forma oficiosa, en los términos del artículo 230 del CGP, donde además el auxiliar de la justicia concurrió a la diligencia a efectos de sustentar las conclusiones presentadas en el documento (min. 3:40 a 31:45 archivo 08. 2017-00704 DIANA MARCELA GALLEGO ACEVEDO VS JOHN JAIRO GRANADOS GARCIA SEGUNDA-20210929_090417-Grabación de la reunión).

Para el efecto, se encuentra que el profesional de la salud adscrito a la JRCIA fue bastante claro en la explicación brindada, en el sentido de exponer que la experticia consistía en definir el origen de unas secuelas, así como la pérdida de capacidad que ellas implicaban. Es así como informó que la base para la decisión adoptada estaba dada por la historia clínica de la paciente, en donde constaba la ocurrencia de un accidente de trabajo, así como las dolencias que se desprendían de él.

También precisó que no era competente para determinar si lo narrado por la paciente, y que consta en la historia clínica era o no verdad, pues el objeto que se le encomendó era evaluar lo ocurrido luego del suceso que tuvo lugar el 6 de mayo de 2017, habiendo procedido en este sentido, advirtiendo además alguna inconsistencia en las conclusiones que se enlistan en una historia clínica anterior, debido a que no se compadecían con los síntomas descritos con un lumbago.

6 Páginas 383 a 388 del archivo 01. 2017-00704 expediente completo.

En este orden de ideas, realmente este cuerpo colegiado comparte la posibilidad de valorar y tener en cuenta este medio probatorio a la hora de resolver, tal como lo hizo el juez de primer grado, lo que implica que se comparta la decisión recurrida.

iii) Culpa patronal

A la hora de establecer si procede una indemnización de los perjuicios que se pudieran haber derivado de la existencia de un accidente laboral, realmente no basta únicamente con acreditar probatoriamente su ocurrencia, como erradamente parece desprenderse de la argumentación presentada por la parte actora, sino que es necesario identificar la participación que pudiera haber tenido el empleador, por acción u omisión, en su ocurrencia.

Lo anterior, se desprende del contenido del artículo 216 del CST, cuando dispone lo siguiente:

ARTICULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

Así, la norma transcrita al consagrar la culpa patronal asume la teoría de la culpa probada, es decir, aquella que traslada la carga de la prueba al demandante, debiendo acreditar la culpa del empleador en el accidente o enfermedad profesional aportando elementos de juicios contundentes sobre su imprudencia, negligencia o violación de reglamentos. Ahora, no puede pasarse por alto también, que incumbe al empleador las obligaciones de protección y seguridad para con sus trabajadores, y es de su responsabilidad tomar todas las medidas tendientes a evitar accidentes o enfermedades profesionales dentro de la empresa, con arreglo al artículo 56 del CST; por lo tanto, está obligado a poner a disposición de sus empleados, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, a proporcionarles locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e implementar las medidas de higiene y de seguridad indispensables para garantizar razonablemente su salud y seguridad.

Se resalta también lo expresado en sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral CSJ SL2206-2019:

Recuerda esta Sala, que para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, además de la ocurrencia del riesgo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe encontrarse la culpa suficientemente comprobada del empleador, responsabilidad de naturaleza eminentemente subjetiva, que lleva a que se establezca en estos casos no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, que le exige tomar las medidas adecuadas atendiendo las condiciones generales y especiales del trabajo, tendientes a evitar que el trabajador, como se dijo, sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos laborales.

Cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes derivados del contrato de trabajo, se presenta la responsabilidad de indemnizar al trabajador que sufre el infortunio laboral o la enfermedad profesional, o a sus beneficiarios, respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder, que comprende toda clase de perjuicios, ya sean materiales o morales. En otras palabras, la abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidados debidos en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige la citada normativa legal.

La prueba suficiente de la culpa del empleador, corresponde asumirla al trabajador demandante o sus beneficiarios, según las reglas de la carga de la prueba, lo que significa que demostrada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, se genera la obligación de indemnizar al trabajador o causahabientes los perjuicios causados, y teniendo en cuenta que de conformidad con lo consagrado en el artículo 1604 del Código Civil, la prueba de la «diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo», si el empleador pretende cesar o desvirtuar su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla, tal como lo dispone el artículo 1757 *ibidem*.

Frente a este aspecto puntual de la carga de la prueba en procesos dirigidos a indagar por la culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo, en sentencia CSJ SL13653-2015 del 7 oct. 2015, se puntualizó que «esta Sala de la Corte ha dicho insistentemente que «[...] la parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, además de que el empleador puede desligarse de ella demostrando diligencia y cuidado en la realización del trabajo [...]» (CSJ SL2799-2014)». Adicionalmente, [...] ha dicho que a pesar de lo anterior «...cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores» (CSJ SL7181-2015)», lo que quiere decir que al trabajador o a sus herederos le atañe probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio, pero que por excepción, con arreglo a lo previsto en los artículos 177 del Código de Procedimiento Civil hoy 167 del Código General del Proceso y 1.604 del Código Civil, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es «el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores» (CSJ SL12707-2017, radicado n.º. 39230).

De otro lado, es necesario rememorar lo explicado por esta Sala, en que cuando en la ocurrencia del accidente de trabajo ha mediado tanto la culpa del trabajador como la del empleador, no desaparece la responsabilidad de este en la reparación de las consecuencias surgidas del infortunio, como tampoco cuando ha habido concurrencia de culpas con un tercero (sentencia CSJ, SL, del 17 de oct. 2008, rad. 28.821). El haberse presentado negligencia, descuido o algún acto inseguro del trabajador, no exonera a la empleadora de reparar los perjuicios ocasionados por su culpa.

La Corte destaca que «el acto inseguro del trabajador, entendido como la familiaridad o confianza excesiva con los riesgos propios del oficio, con origen en la práctica rutinaria de la actividad, de la experiencia acumulada, de la observación cotidiana y del hábito con el peligro del operario, no exonera al empleador de responsabilidad, cuando ha existido culpa suya en la ocurrencia del accidente» (sentencia CSJ, SL, del 13 de may.2008, rad. 30.193).

Con lo anterior se puede decir que en la relación de trabajo, la apreciación de la culpa patronal en la ocurrencia de un accidente podrá derivarse, del análisis acerca de si el empleador actuó o no como un patrono prudente y diligente colocando en tales circunstancias al trabajador.

En este mismo sentido lo ha expresado el doctrinante Gerardo Arenas Monsalve al considerar en su obra “El derecho Colombiano de la Seguridad Social”, lo siguiente:

“...El análisis de la culpa patronal, habida cuenta de los problemas señalados requiere de un criterio normativo y práctico a la vez, ese criterio no puede ser otro que el cumplimiento de los reglamentos de prevención de riesgos. En un mundo laboral tecnificado e institucionalmente complejo, la culpa del patrono en la ocurrencia de accidentes y enfermedades no puede apreciarse sino a través del cumplimiento o incumplimiento de las normas establecidas para la prevención de accidentes y enfermedades. Una empresa, cualquiera que sea su organización jurídica y administrativa, que incumpla con las normas mínimas tendientes a evitar los riesgos laborales, es culpable de los accidentes y enfermedades que se produzcan por dicha omisión. A la inversa, una empresa no podrá ser demandada con éxito por culpa patronal si un riesgo laboral se produce estando cumpliendo satisfactoriamente las referidas normas de prevención”.

Puntualizado lo anterior, ante la poca información con que se cuenta alrededor del accidente de trabajo, realmente, tal como lo consideró el juez de primer grado, no es posible establecer un nivel de responsabilidad del empleador en su ocurrencia, que lleve a imponer una consecuencia indemnizatoria. Lo anterior, si se tiene en cuenta que la única testigo que se escuchó dentro del trámite procesal (Mileidi Restrepo), manifestó que la demandante contaba con zapato blanco cerrado que se le había entregado como dotación al momento de empezar a laborar, que era el exigido por la secretaría de salud, quien

había autorizado el funcionamiento del establecimiento en el espacio donde tuvo lugar el accidente.

En este sentido, si bien se define que se dio un accidente de trabajo a partir de lo narrado por la actora en su momento, el contenido de la historia clínica y el testimonio de la Sra. Mileidy Restrepo, aunado al hecho que no presentaba dificultades de salud al iniciar la jornada, pero si se dieron al finalizar el día, no es posible afirmar que por acción u omisión el patrono generó el suceso, por lo que no hay lugar a imponer condena, tal como lo indicó el funcionario judicial de primer grado.

iv) Sanción moratoria

Frente a la sanción del artículo 65 del CST, reza la disposición que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, sin un límite temporal cuando la remuneración se corresponde con el mínimo legal.

No se discute, la procedencia de la indemnización a favor del trabajador, una vez se ha presentado la terminación del contrato y el empleador ha incumplido con el pago de salario y prestaciones sociales, pero partiendo de la base que la aplicación de tal sanción no corresponde de manera automática, y por tanto debe obedecer a una conducta patronal carente de buena fe.

Frente al tema, se destaca que la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL3288-2021, expreso:

Pues bien, esta Corporación ha señalado de manera inveterada que la sanción moratoria prevista en la normativa atrás citada no constituye una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados, de ahí que la misma encuentre lugar cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, en la medida que *razonablemente* lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos

legales referidos. Situación que fue justamente la que descartó el *ad quem*, toda vez que estableció que el ánimo de la demandada con las formas aparentes dadas a la relación contractual fue la de sustraerse de sus obligaciones laborales.

Por eso se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como un análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables. En efecto, en la sentencia SL3936-2018, entre muchas otras, así reflexionó la Corte:

Por tanto, la forma contractual adoptada por las partes no es suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta.

Así entonces, no se advierte que el Tribunal se hubiese equivocado al imponer la sanción moratoria en este caso, pues como bien adujo no existen elementos que lleven a pensar que la demandada obró de buena fe, para desconocer los derechos mínimos de la trabajadora y dicha carga probatoria le corresponde a la accionada, la cual no se satisface alegando el íntimo convencimiento de estar obrando en el marco de un contrato civil o comercial en el que la actora acordó prestar servicios en forma autónoma y, mucho menos, la presencia de cuentas de cobro a título de honorarios, ya que la prueba de la buena fe, se itera, debe ser en concreto.

En este orden, toda decisión que conlleve a la determinación de aplicar o no una sanción, impone al juzgador el deber de indagar, con serena imparcialidad, la seriedad de los motivos que haya podido tener el empleador para no pagar, como es su deber legal, los salarios y las prestaciones sociales a quien le ha prestado un servicio personal de carácter laboral.

Para el caso que nos ocupa, hay evidencia que permite establecer que el demandado le comunicó a la actora que el contrato de trabajo llegaba a su fin el 4 de agosto de 2021. Además, es claro que para las partes siempre fueron conocedoras de que se estaba ante un contrato verbal de trabajo, por lo que sabían de la obligación que existía de cancelar las prestaciones sociales durante la vigencia del contrato, y mucho más al momento de expirar.

Lo anterior, se desprende de lo afirmado por la parte demandada desde el momento en que da contestación a libelo genitor, y posteriormente cuando el Sr. Granados absolvió interrogatorio, pues no cuestionaron la existencia de una relación laboral, debido a que por el contrario, actuaron bajo el entendimiento de estar en ella, tanto así que

solicitaron permiso para finalizar un contrato de trabajo ante el ministerio correspondiente.

Ahora, no existe prueba de que las prestaciones sociales liquidadas entre marzo de 2017 y enero de 2018, que fueron cuantificadas en primera instancia, hubieran sido canceladas a la demandante, a lo que se suma el que para el mes de agosto de 2021, cuando llegó a su fin el contrato, existiera alguna justificación para no haber procedido con su cancelación, pues en caso de que no se tuviese contacto con la actora, se pudieron haber consignado ante un despacho judicial, tal como lo establece la norma antes referenciada.

De esta manera, contrario a lo expresado por el funcionario judicial en primera instancia, no considera la Sala que esté presente una justificación para haberse sustraído del pago de las prestaciones sociales, de allí que no se verifique una circunstancia que permita al empleador exonerarse de esta consecuencia.

En consecuencia, se estima que hay lugar revocar la decisión absolutoria, e imponer la sanción moratoria de un día de salario por cada día de retardo hasta tanto se pague el valor adeudado por prestaciones sociales, esto es, la suma de \$30.284 por día, desde el 5 de agosto de 2021.

v) Indexación

La indexación se encuentra establecida como la manera a partir de la cual se conjura el efecto que ocasiona el paso del tiempo con relación a la moneda, al generar la pérdida de poder adquisitivo. Es por lo anterior, que se habla que la indexación no corresponde realmente a una condena adicional, sino que implica simplemente la cancelación de lo realmente adeudado.

Este criterio es claramente explicado en la decisión CSJ SL359-2021, de la cual se destaca el siguiente apartado:

Es cierto que dicho ajuste no hizo parte de las pretensiones de la demanda,

pero también lo es que, pese a ello, su imposición oficiosa es perfectamente viable porque la indexación no comporta una condena adicional a la solicitada.

En efecto, la indexación se erige como una garantía constitucional (art. 53 CP), que se materializa en el mantenimiento del poder adquisitivo constante de las pensiones, en relación con el índice de precios al consumidor certificado por el DANE. A su vez, el artículo 1626 del Código Civil preceptúa que «el pago efectivo es la prestación de lo que se debe», esto es, que la deuda debe cancelarse de manera total e íntegra a la luz de lo previsto en el artículo 1646 ibidem.

(...)

Ahora, la indexación no implica el incremento del valor de los créditos pensionales, ya que su función consiste únicamente en evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia, causada por el transcurso del tiempo.

A partir de lo anterior, la condena impuesta en primera instancia no resulta desproporcionada o irracional, aun cuando se hubiera establecido que el contrato mantenía vigencia hasta 2021, debido a que al tratarse de conceptos que se hicieron exigibles para 2017 o 2018, venían perdiendo su capacidad adquisitiva desde aquella época.

Ahora, es importante tener en cuenta, tal como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia, que no resulta procedente una condena simultánea a la sanción moratoria y la indexación, debido a que representaría una doble actualización de la moneda, motivo por el cual solo procede la actualización monetaria sobre las vacaciones, lo que implica que deba modificarla en este ámbito la decisión atacada.

En esta oportunidad no se impondrá condena en costas procesales, al no haberse evidenciado su causación, debido a que los recursos no encontraron prosperidad en su integridad.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral 1.º de la decisión recurrida, para en su lugar DECLARAR que entre la señora DIANA MARCELA GALLEGO

ACEVEDO, identificada con la cédula de ciudadanía 43.258.793 y JOHNJAIRO GRANADOS GARCIA, identificado con la cédula de ciudadanía 10.139.681 existió un contrato de trabajo de trabajo a término indefinido que se desarrolló entre el 23 de marzo de 2017 y el 4 de agosto de 2021, cuando fue finalizado en forma unilateral y con justa causa por el empleador.

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral 6.º de la sentencia de primer grado, para en su lugar CONDENAR al señor JOHN JAIRO GRANADOS GARCÍA a pagar la indexación de las sumas anteriores, excepto los aportes para pensión y las prestaciones sociales, desde el 29 de enero de 2018 hasta el momento del pago de la obligación, teniendo en cuenta el índice de precios al consumidor certificados por el DANE.

TERCERO: REVOCAR el numeral 7.º de la providencia dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, para en su lugar CONDENAR al señor JOHN JAIRO GRANADOS GARCÍA a reconocer y pagar a la Sra. DIANA MARCELA GALLEGU ACEVEDO la sanción moratoria prevista por el artículo 65 del CST, consistente en un día de salario por cada día de retardo, en la suma diaria de \$30.284 a partir del 5 de agosto de 2021 y hasta el momento en que se cancelen las prestaciones sociales adeudadas. En lo demás, se mantiene la decisión absolutoria dispuesta en primera instancia.

CUARTO: CONFIRMAR el proveído impugnado en todo lo demás.

QUINTO: No se causan costas en esta sede.

Se notifica lo resuelto por EDICTO. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación, se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

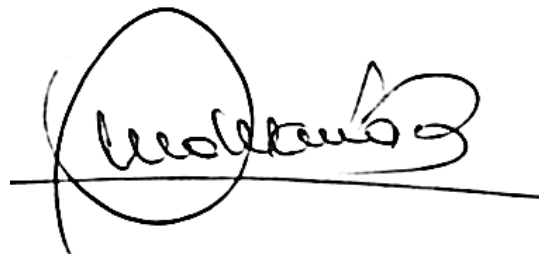
Los magistrados,



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ