



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Rosalba del Socorro Pérez Pérez
DEMANDADO	Conceptos y Diseños S.A.S.
RADICADO	05-001-31-05-021-2019-00541-01
TEMA	Responsabilidad solidaria
DECISIÓN	Confirma sentencia

El treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el **ACTA 008** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **ROSALBA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ** contra **CONCEPTOS Y DISEÑOS S.A.S.** con radicado **05-001-31-05-021-2019-00541-01**.

- **PRETENSIONES:**

Aspira la demandante se declare que su despido no obedeció a causa justificada, siendo este consecuencia de una queja por acoso laboral por ella presentada, tornándose en ineficaz con fundamento en lo señalado en el numeral 1° del artículo 11 de la ley 1010 de 2006. De manera subsidiaria. Que se declare que la ineficacia del despido por su calidad de prepensionada. Como consecuencia, se condene al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones adeudadas, la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo e intereses moratorios.

- **HECHOS:**

Las anteriores pretensiones las fundamenta la demandante hechos siguientes: que laboró al servicio de la demandada en el cargo de secretaria auxiliar contable desde abril de 2010 al 15 de enero de 2018, momento este último para el cual fue despedida de manera unilateral. Que su último salario mensual fue de \$988.211. Que para este momento contaba con 1208 semanas de cotización. Señaló que fue víctima de conductas de acoso laboral por parte del contador de la empresa, asunto que puso en conocimiento de esta última. Que era la encargada de elaborar las cartas de vacaciones y sus respectivas liquidaciones, las cuales no se las entregaba a los trabajadores a menos que estas hubieran sido previamente autorizadas, tanto por el señor contador como por la señora Amparo Jaramillo, Directora Administrativa. Que en vísperas del 15 de diciembre de 2017 elaboró las cartas de terminación de los contratos de trabajo a término fijo y de igual forma las cartas de vacaciones para el personal a término indefinido. Que contó con la aprobación de la señora Rosalba Peña, Encargada de la empresa ante las ausencias de la Directora Administrativa y con la autorización telefónica de la señora Amparo Jaramillo que se encontraba en la ciudad de Cali, quien manifestó "*Si, que todo el personal salga a vacaciones el 15 de diciembre y yo luego voy para hacerles la despedida*". Que procedió a realizar las liquidación mencionadas y se las entregó al contador para su revisión, quien las rechazó, manifestándole tono despectivo y humillante que estas estaban mal liquidadas, y debido a la forma como el contador le dijo las cosas no quiso cambiar las liquidaciones que había elaborado. Indica que como acto de retaliación también recibió maltrato verbal por la señora Amparo Jaramillo. Narró una serie de conductas que consideró como constitutivas de acoso laboral. Que el 11 de enero de 2018 fue citada a diligencia de descargos, la cual se realizó el día 15 del mismo mes y año, fecha en la que a su vez fue despedida. Que el Ministerio de Trabajo resuelve la queja de acoso laboral presentada el 6 de diciembre de 2017, orientándole para que inicie el trámite ante el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa. Que presentó acción de tutela ante la empresa, la cual fue resuelta desfavorablemente para sus intereses.

- **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

Conceptos y Diseños S.A.S.: Se dio por no contestada la demanda por extemporaneidad.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia del 8 de noviembre de 2021, el Juzgado Vigésimoprimer Laboral del Circuito de Medellín declaró la caducidad en la acción por acoso laboral. Que la demandante contaba con estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo, por faltarle menos de 3 años para cumplir los requisitos pensionales, y consecuentemente la ineficacia de dicha terminación. Como consecuencia condenó a la demandada a pagar los salarios y prestaciones causados desde el día siguiente al despido, 16 de enero de 2018, hasta el día previo al reconocimiento de la pensión de vejez, 27 de febrero de 2020, así: salarios \$22.830.000; cesantía \$2.100.067; intereses a la cesantías \$231.465; prima legal \$2.100.067; prima de vacaciones \$951.250. ordenó además la indexación de las condenas. Las costas procesales se impusieron a cargo de la demandada.

- **APELACIÓN:**

La decisión anterior fue recurrida en apelación por la demandada, quien a través de su mandataria judicial la sustentó en los términos siguientes: que no está de acuerdo con el fallo de instancia. Señaló que la terminación del contrato no se dio por alguna condición de la trabajadora. Que se demostró que la finalización del vínculo obedeció a la comisión de una falta disciplinaria grave, adelantándose un proceso disciplinario acorde a la ley. Que la trabajadora ejerció su derecho de defensa. Que en el hecho 18, la demandante reconoce que no quiso cambiar las liquidaciones a su cargo, pagándose como consecuencia por parte de la empresa los valores bajo el criterio de la demandante. Que en prueba documental aportada por la actora, esto es, una atención médica llevada a cabo el 23 de enero de 2018, la señora Pérez Pérez dice "Refiere que le finalizaron el contrato con el motivo que organizó las vacaciones de ciertos empleados sin comentarlo o informarlo con la empresa". Considera que esta es una prueba determinante, donde la trabajadora informa el motivo por el cual se le dio por terminado el contrato. Que tenía pleno

conocimiento el motivo por el que se le dio por terminado el contrato. Advirtió también que la demandante no contaba con una edad para que le asista la protección laboral, pues contaba con 55 años de edad, la cual no es aplicable para la protección especial, no es una adulta mayor y no estaba impedida para conseguir un nuevo empleo. Anotó que la actora se encuentra pensionada y que cuenta con ingresos necesarios para vivir. Concluyó que el despido obedeció a una causa objetiva y en ningún momento discriminatoria.

- **ALEGATOS:**

Las partes no presentaron alegatos.

CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta que únicamente Conceptos y Diseños S.A.S. recurrió en apelación la sentencia, resulta claro que el Tribunal apenas tiene competencia para revisar los puntos de inconformidad expuestos por la mandataria judicial conforme a lo regulado en los artículos 66 y 66A del Código Procesal Trabajo y de la Seguridad Social.

No es objeto de discusión por las partes la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre la demandante y la empresa demandada, sus extremos temporales y la remuneración; sin embargo, la discusión gira en torno al despido de la señora Pérez Pérez.

De conformidad con la apelación formulada el problema jurídico para resolver por esta Sala se circunscribe en determinar si la trabajadora gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada en calidad de prepensionada y si el despido obedeció a una causa objetiva o si por el contrario fue discriminatorio.

La demandante Rosalba del Socorro Pérez Pérez pretende se declare que su despido fue como consecuencia de una queja de acoso laboral por ella presentada, además fue discriminatorio por ostentar la calidad de prepensionada; si bien a la demandada se le dio por no contestada la demanda, de los alegatos y apelación presentada se observa su oposición a

las pretensiones, al señalar que el despido obedeció a una justa causa demostrada; finalmente, el juzgado del conocimiento declaró la caducidad de la acción de acoso laboral, pero concedió las pretensiones relacionadas con la estabilidad laboral reforzada por acreditarse la calidad de prepensionada, al señalar que para el momento de la finalización del vínculo contractual le faltaban menos de 3 años para causar la pensión de vejez.

Con relación a la protección laboral por condición de prepensión, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia acoge el mismo criterio que frente al tema sostiene la Corte Constitucional, en especial en sentencia SU-003 de 2018. Advirtió la corporación que es deber de los jueces tomar medidas relativas a la protección de aquellos trabajadores que están “*ad portas*” de causar la pensión de vejez, específicamente con relación al tiempo de cotización. Todo ello con el objetivo que no se entorpezca tal prestación por un despido unilateral, sin justa causa por parte del empleador. Así se pronunció la Corte en sentencia SL3936-2022:

“Ahora bien, el ad quem tomó como sustento de su decisión la providencia CC SU003-2018 de la Corte Constitucional, en la que esa Corporación adoctrino que «la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de orden legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas». Así lo explicó:

Conforme a los pronunciamientos de las distintas Salas de Revisión de esta Corte, la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de origen legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas^[61]. La “prepensión”, según la jurisprudencia de unificación de esta Corte, se ha entendido en los siguientes términos:

“[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez”.

61. Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.

62 La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez. (Subrayas por fuera del texto).

En ese pronunciamiento, la Corte Constitucional definió que la garantía denominada «prepensión» aplica tanto a «las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado», y tiene como finalidad proteger:

[...] la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.

Allí mismo enfatizó el tribunal constitucional que el objetivo de ese mecanismo es proteger la expectativa del trabajador de alcanzar la pensión de vejez, la cual podría fracasar por la «pérdida intempestiva del empleo», y que dicha protección tiene como finalidad el amparo de la estabilidad laboral, en función de permitir la continuidad de los aportes efectivos al sistema pensional para «consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez». Adicionalmente, aclaró que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez sea la edad, porque el trabajador cuenta con el número mínimo de semanas de cotización, la desvinculación de aquel, no le impide la obtención de dicha prestación:

Para la Sala Plena, con fines de unificación jurisprudencial, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.

A juicio de la Sala, no hay ninguna razón para inaplicar o descartar las subreglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional en la providencia citada, las cuales constituyen el marco del fuero de estabilidad laboral a favor de aquellos trabajadores que están próximos a satisfacer la densidad de semanas requeridas para causar su derecho a la pensión de vejez.

En efecto, debido al indiscutible valor normativo de los principios constitucionales, es posible predicar que la estabilidad laboral contemplada en el artículo 53 de la CP, en asocio con el derecho fundamental a la seguridad social previsto en el 48 ibidem, le imponen a los jueces de la República tomar las medidas que sean necesarias para evitar que un trabajador que esté ad portas de cumplir el tiempo necesario para generar su derecho a la pensión de vejez, ve frustrada su expectativa con ocasión de una terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa por parte del empleador.”

Descendiendo al caso concreto, al igual que lo manifestó el juzgado del conocimiento, la señora Pérez Pérez acreditó la calidad de prepensionada, toda vez que para el momento en que fue despedida contaba con 1208 semanas de cotización y 55 años de edad. Ello pone en evidencia que se encontraba dentro de los límites señalados tanto por la Corte Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia para ser considerada beneficiaria de esta protección laboral, ya que le faltaban menos de tres años de cotizaciones y de edad para causar la pensión de vejez, a la luz de la ley 797 de 2003 que modificó la ley 100 de 1993.

Ahora bien, la inconformidad de la demandada radica en los motivos del despido, ya que advierte que este obedeció a una causal objetiva.

Atendiendo a los principios que conforman la carga de la prueba, según lo señalado en el artículo 167 del Código General del Proceso, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen; asimismo, de conformidad con lo señalado en el artículo 164 de la misma codificación, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Los postulados anteriores aplicados a este proceso significan que cuando se alega despido directo la parte actora solo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa; respecto a este tema, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación laboral en sentencia con radicado 70847 del 10 de octubre del 2018, expresó que *“No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”*

En la carta de despido del 15 de enero de 2018¹, la empresa alega como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la actora que esta *“...sin la autorización de Gerencia determino la fecha en que todos los trabajadores debían reintegrarse a sus labores, y lo más grave es que dio 20 días de vacaciones cuando legalmente el trabajador tiene derecho quince días de vacaciones remuneradas”*, ocasionándole un perjuicio a la empresa; por su parte, la demandante señala que recibió la autorización de la señora Amparo Jaramillo, Directora Administrativa.

De la prueba testimonial rendida al interior del proceso, se destaca el recibido por la señora Amparo Jaramillo, quien manifestó que en ningún momento autorizó a la señora Rosalba del Socorro Pérez Pérez para realizar la liquidación en los términos hechos por esta.

Con relación a este testimonio, el juzgado del conocimiento resaltó que este es sospechoso, por tratarse de la esposa del representante legal de la demandada; de otro lado, del testimonio de la señora Dora Nelly Montoya

¹ Página 45 PDF “02Anexos(86)”

Salazar se destaca haber manifestado que la demandante contó con la autorización de Amparo Jaramillo.

Sobre la prueba testimonial, ningún reparo formuló la demandada al sustentar el recurso de apelación; en su lugar, basó tal recurso en prueba documental aportada por la misma demandante.

Lo anterior pone en evidencia ciertas contradicciones en los testimonios rendidos por las testigos; no obstante, conforme a lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2049-2018 y reiterada en SL1469-2021 y SL2262-2022, la formación del libre convencimiento de la mano con el principio de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables, esta Sala concluye que no se encuentra demostrado que la señora Pérez Pérez incurrió en las conductas alegadas por la empresa como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Y es que, del testimonio de la señora Dora Nelly Montoya Salazar se desprende que la actora fue autorizada con relación a las liquidaciones por ella presentadas; además, el testimonio sospechosos de la señora Ampara Jaramillo y el indicio grave en contra de la empresa con ocasión de dársele por no contestada la demanda, permiten a esta Sala concluir que sí fue autorizada para realizar las liquidaciones.

Con relación a la prueba documental a que hizo referencia la empresa en el recurso de apelación, fechada 23 de enero de 2018², esto es, historia clínica de la demandante, se lee lo siguiente: ***“PACIENTE DE 55 AÑOS ASISTE SOLA A CONSULTA. VIVE EN EL BARRIO BELEN LAS VIOLETAS CON UNA HERMANA Y DOS SOBRINOS. NO HIJOS, SOLTERA. AUXILIAR CONTABLE HASTA HACE UNA SEMANA. PACIENTE REFIERE QUE DESDE AGOSTO ERA VICTIMA DE ACOSO LABORAL A PARTIR DE ESTO AFECTACION DE SU ESTADO ANIMICO Y ESTABILIDAD EMOCIONAL. REFIERE QUE LE FINALIZARON EL CONTRATO CON EL MOTIVO QUE ORGANIZO LAS VACACIONES DE CIERTOS EMPLEADOS SIN COMENTARLO NI INFOMARLO EN LA EMPRESA. REFIERE QUE TRABAJO EN ESA EMPRESA DURANTE TRES AÑOS, MENCIONA QUE NO TENIA CONFLICTOS CON LA DUEÑA, EL PROBLEMA ERA CON EL***

² Página 17 del PDF “02Anexos(86)”

CONTADOR NUEVO, MANIFIESTA QUE EMPIEZA DEMANDA POR ACOSO LABORAL, VERBALIZA QUE EL MALTRATO PSICOLOGICO. REFIERE QUE AHORA HAN AUMENTADO LOS NIVELES DE ESTRES, PRESENTA LABILIDAD EMOCIONAL, LLANTO FRECUENTE, ALTERACIONES DEL SUEÑO (INSOMNIO), IRRITABILIDAD, CEFALEAS, HIPOREXIA, ANHEDONIA, ADINAMIA. ANTES ERA EL SUSTENTO ECONOMICO DE SU CASA, LO CUAL TAMBIEN LA AFECTA YA QUE AHORA NO TIENE RECURSOS ECONOMICOS. MEDICADA CON SERTRALINA, REFIERE QUE HA EVIDENCIADO MEJORIA, IMIPRAMINA PARA DORMIR PERO ESTO LE HA HECHO EFECTO. SE DAN PAUTAS DE MANEJO FRENTE AL MALTRATO CON EL FIN DE DISMINUIR SINTOMAS DEPRESIVOS Y DE ANSIEDAD”

Pues bien, de este documento no se puede inferir que la demandante confiese haber cometido la falta que le atribuye la empresa, ya que este fue suscrito por la profesional de la salud que la atiende. Nótese además que la información que allí reposa está relacionada únicamente a los motivos de la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo, sin que existan más elementos que permitan concluir que la actora acepta tales razones.

Corolario de todo lo dicho, al demostrarse que la señora Rosalba del Socorro Pérez Pérez goza de la protección laboral reforzada por su calidad de prepensionada y que Conceptos y Diseños S.A.S. no probó que el despido obedeció a una causa objetiva, la sentencia condenatoria merece ser **CONFIRMADA**.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir avante la apelación formulada por la empresa demandada, son de su cargo y en favor de la demandante. De conformidad con lo establecido en el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$1.160.000.

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:

Se **CONFIRMA** íntegramente la sentencia que se revisa por vía de apelación, de fecha y procedencia conocida.

Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

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,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Rosalba del Socorro Pérez Pérez
DEMANDADO	Conceptos y Diseños S.A.S.
RADICADO	05-001-31-05-021-2019-00541-01
DECISIÓN	Confirma sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 1° de febrero de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 1° de febrero de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO