

2007-00192-01

Radicación Nro. : 66001-31-05-002-2007-00192-01
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Providencia: SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
Tema: **Cuando se invocan varias causales para terminar un contrato de trabajo, y una de ellas requiere preaviso y otra no, se aplica el procedimiento menos exigente para el empleador.**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: HERNÁN MEJÍA URÍBE**

**Pereira, veintiocho de enero de dos mil diez
Acta No. 002 del 28 de enero de 2010.**

En la fecha, siendo las cuatro y treinta minutos de la tarde, fecha y hora fijadas en el auto que antecede, esta Sala de Decisión y su Secretaria se constituyen en audiencia pública a efectos de resolver la consulta de la sentencia proferida el pasado 29 de abril por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, en el proceso ordinario laboral de doble instancia que **Millán Correa Román** adelanta contra el **Edificio Santorini PH**.

El proyecto presentado por el suscrito Magistrado y aprobado por los restantes miembros de la Sala da cuenta de los siguientes

ANTECEDENTES

Pretende Correa Román, asistida de mandatario judicial, que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes, con fecha de inicio del 1° de enero de 2006 y de terminación el 31 de diciembre de 2008, el cual fue terminado unilateral e injustamente por el demandado; que como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene al accionado al pago de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato de trabajo, conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la prima de servicios correspondiente al segundo semestre de 2006, indemnización moratoria,

cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios, vacaciones, aportes a la seguridad social en pensiones, sanción por el no pago de intereses a la cesantía, auxilio de transporte, lo que resulte probado extra y ultra petita y las costas procesales; también solicita que se paguen los aportes a pensión y salud por el tiempo que faltaba para terminar el vínculo laboral.

Sostiene para así pedir, que firmó contrato de trabajo a término fijo por tres (3) años con la administración del Edificio Santorini PH, para desempeñar funciones de oficios varios, bajo la dependencia y subordinación del administrador de dicha propiedad horizontal, servicio que se prestó desde el 1° de enero de 2006 hasta el 15 de diciembre del mismo año, día en la que le fue comunicada la decisión de terminar su contrato de trabajo sin preaviso alguno; durante el desempeño de sus labores devengó un salario que ascendió a \$455.700 mensuales; por exceso de trabajo sufrió desmejoras en su salud, presentando síntomas patológicos como dificultad para respirar y dolor de espalda, lo cual aunado a otras dolencias fueron referenciadas como cuadro de dolor neuropático en L1 0 N Clunial, lo cual le impedía laborar con el mismo promedio de efectividad en su desempeño; la nueva administración del edificio empezó desde su arribo a generar memorandos, desconociendo sus padecimientos y exigiendo capacidad de trabajo de 100%; la terminación el nexo contractual se justificó en llamados de atención realizados el 25 de septiembre, 10 y 25 de octubre de 2006, agregando que su rendimiento resultaba deficiente.

La demanda así presentada fue inadmitida por auto del 27 de abril de 2007, fl. 80, siendo admitida mediante decisión del 15 de mayo de 2007, fl. 83.

Respondió el accionado por medio de vocero judicial, fls. 90-96, pronunciándose respecto a los hechos y oponiéndose a las pretensiones; excepcionó previamente Ausencia de legitimación por pasiva y de fondo Despido justo o con justa causa, Ausencia de despido injusto regulado en Ley 361 de 1997, Pago de la prima de servicios, Pago oportuno de

prestaciones sociales e inexistencia de su reliquidación, Buena fe, Prescripción y Cobro de lo no debido.

Citadas las partes a la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, fl. 111, fracasó el intento de conciliación por falta de tal ánimo en la demandada; no hubo medidas de saneamiento para adoptar, se fijó el litigio y constituido el Despacho en primera audiencia de trámite se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

Concluido el debate probatorio, se citó para audiencia de juzgamiento a realizarse el 29 de abril de 2009, fl. 43, fecha en la que se profirió sentencia que puso fin a la primera instancia y en la que se absolvió al demandado, al encontrar la a quo que el despido de la actora fue realizado bajo el amparo de una justa causa, conforme al numeral 10 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, amén que entrándose de despido justificado, la trabajadora perdió la prima de servicios, al tenor del artículo 306 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo.

Extemporáneamente presentó recurso de apelación el apoderado de la demandante, fl. 51.

Como la sentencia resultó totalmente adversa a los intereses de la accionante se ordenó su consulta, y en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se enviaron las diligencias ante esta Sala, donde una vez corrido el traslado de rigor a las partes se dispone a resolver previas las siguientes

CONSIDERACIONES

Están reunidos los presupuestos procesales de competencia, capacidad para ser parte y comparecer en juicio y demanda en forma.

No existe duda alguna respecto a la existencia del vínculo laboral, el cual se desarrolló bajo la modalidad a término fijo, pactándose como fecha de inicio el 1° de enero de 2006 y de culminación el 31 de diciembre de 2008, con una asignación mensual correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente, en el cargo de oficios varios, nexa que fue terminado por la demandada el 15 de diciembre de 2006, hechos que fueron aceptados por la accionada al contestar el libelo introductorio y que además se corroboran con los documentos de folios 14 y 62.

Corresponde pues a esta Colegiatura determinar si el finiquito contractual obedeció a una justa causa y si éste se dio por razón o con ocasión de alguna limitación física de la demandante, así como analizar la prosperidad o no de las demás pretensiones incoadas en contra del Edificio Santorini PH.

En lo referente al despido injusto alegado por la actora tenemos que a folio 62 del expediente milita la comunicación, fechada el 15 de diciembre de 2006, mediante la cual el demandado da por terminado el contrato de trabajo a partir de la misma fecha, en ella aduce que su decisión se apoya en el numeral 1° del artículo 58, numeral 5° del artículo 60, numerales 9, 10 y 13 del literal a) de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, ello teniendo en cuenta diversos llamados de atención verbales y los memorandos de 25 de septiembre, 10 de octubre y 25 de octubre de 2006, enunciando que *“su rendimiento continua presentando muchas deficiencias”*.

En los mencionados memorandos, visibles a los folios 66 a 68, se le indica a la señora Correa Román, palabras más palabras menos, que sus labores de aseo no se están realizando adecuadamente, pues ha dejado de botar basuras, limpiar algunas paredes, pisos, ventanales y escaleras de la edificación.

De antaño ha manifestado la Corte Suprema de Justicia, que al momento de terminar una relación laboral se deben indicar las razones para ello, sin que sea obligatorio esgrimir las normas legales pertinentes, siendo el juez, en el caso de surgir algún conflicto, quien debe determinar de acuerdo a esos hechos planteados como justificantes del despido, el marco normativo a aplicar.

En efecto, en sentencia del 25 de octubre de 1994, radicación 6847, M.P. Francisco Escobar Enríquez, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

“En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva.

Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocadas, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda”.

Teniendo en cuenta lo anterior, corresponde al administrador de justicia analizar los hechos que justificaron la terminación del contrato de trabajo, para así encontrar la norma aplicable al caso concreto.

En el asunto que ocupa nuestra atención, se le enrostró a la actora en varias ocasiones el no realizar sus labores de aseo en la forma requerida, hechos que de acuerdo al escrito de terminación del contrato de trabajo, encajan en lo descrito en el numeral 1° del artículo 58, numeral 5° del artículo 60 y numerales 9, 10 y 13 de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pues bien, la primera norma indica:

“Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. ...”

Conforme al tenor de los memorandos enviados a la actora, tenemos que los hechos que allí se le imputan encuadrarían perfectamente en lo indicado en la norma transcrita, a cuya aplicación se llega por remisión del numeral 6° de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, causal que no exige procedimiento o preaviso previos para proceder a la terminación del vínculo contractual.

Y aunque las razones expuestas por el demandado en la tantas veces mencionada comunicación de terminación del contrato de trabajo, podrían encontrar soporte en los numerales 9° y 10° de los citados artículos 62 y 63, esto es, el deficiente rendimiento en la labor encomendada, tal como se expresa en el mencionado documento, y la sistemática inejecución de las obligaciones convencionales o legales, mismas que requieren, la primera el procedimiento establecido en el Decreto 1373 de 1966, y ambas de un preaviso de quince (15) días, el cual no se realizó, la Corte Suprema de Justicia ha sido clara al expresar que cuando se invocan varias causales

para terminar un contrato de trabajo, y una de ellas requiere preaviso y otra no, se aplica el procedimiento menos exigente para el empleador:

“La sentencia recurrida consideró demostrada la causal 6ª del artículo 7º-A del Decreto 2351 de 1965, la cual permite el despido inmediato, sin preaviso. El hecho de que se hubiera mencionado simultáneamente la causal 10, que amerita aviso con antelación, no puede tener lógicamente la virtualidad de imponer el procedimiento más exigente anulando el más expedito, si es que éste se ha configurado jurídicamente y se ha demostrado en el proceso, conforme lo consideró el ad quem. Caso distinto sería si únicamente se hubiera demostrado la causal 10. No habiéndose dado el preaviso de la ley, puede tener sin embargo pleno efecto la causal que no lo requiere, al paso que sería ilegal el despido en virtud de una causal que sí lo exija”. (¹)

Claro lo precedente, corresponde ahora establecer la justicia o no del despido del que fue objeto la señora Correa Román, por lo que se analizaran los interrogatorios de parte absueltos y los testimonios rendidos en el proceso:

Interrogatorios de parte.

Jaime Cardona García, administrador del Edificio Santorini PH., fl 118.

- La sistemática inejecución de las labores encomendadas a la trabajadora se prueba, por ejemplo, con el hecho de no barrer los pisos o no limpiar las paredes.
- La demandante demostró su ineptitud para el trabajo, por ejemplo, al manifestar que no podía botar unos residuos de icopor.
- De manera general la trabajadora mostraba una actitud negligente para la recolección de basuras, dejándola arrinconada en diferentes sitios del edificio.

(¹). CSJ. Cas. Laboral. Sent. de 26 de julio de 1978.

- El desempeño de la señora Correa Román era negligente, lento, incumplido y con una incapacidad manifiesta para desarrollar sus funciones.
- No existía orden médica alguna donde se indicara que la trabajadora estuviera impedida para desarrollar algún tipo de labor.
- Al regresar de las incapacidades, no se recibió recomendación alguna por parte de la institución de salud, por lo que la trabajadora debía presentarse a laborar respondiendo satisfactoriamente por sus obligaciones normales.

Millán Correa Román, demandante, fl. 128.

- Para el momento del despido la E.P.S. no le había determinado discapacidad o merma laboral alguna.

Testigos parte demandante.

José Ignacio Mejía López, fl. 197.

- Cree que las funciones de la actora eran de aseo.
- Iba esporádicamente al edificio.
- La señora Correa Román dejó de laborar porque le dolía la espalda, porque estaba enferma de algo.
- Su relación con la demandante se limitó al préstamo ocasional de una carreta para movilizar escombros.

Arles Antonio Ríos Velásquez, excompañero de trabajo, fl. 205.

- La conoció el 22 de diciembre de 2005 y ella ya llevaba un año trabajando en el edificio.
- Escuchó que ella se dedicaba al aseo.
- Le pasaron la carta de despido porque ya no rendía lo mismo.

- A la señora Correa Román le pasaron varios memorandos cuando entró un nuevo administrador, ella ya estaba enferma.
- Mientras que estuvo incapacitada se contrató por días a otro señor.
- La disminución en el ritmo de trabajo por parte de la demandante no fue voluntaria, ella siempre fue muy laboriosa.
- No sabe si para el día de terminación del nexo contractual estaba incapacitada la actora.
- En la actualidad hay una sola persona encargada de las labores que correspondían a la señora Correa Román.

Como se puede observar, de los testimonios rendidos a instancia de la parte actora se decanta poca información respecto a la terminación del contrato de trabajo, pues, aunque el señor Ríos Velásquez afirma que a la señora Millán la despidieron porque ya no rendía lo mismo en sus labores, deja serias dudas al afirmar que ésta laboraba desde finales del año 2004, cuando quedó establecido en el proceso que la prestación de sus servicios inició el 1° de enero de 2006, además ni siquiera está seguro del cargo ocupado por aquella, toda vez que sostiene que escuchó que se dedicaba al aseo; también es importante resaltar que aunque en el proceso se ha argumentado que si en alguna ocasión se encontraron deficiencias en el aseo del edificio, ello se debió a que la demandante días antes había estado incapacitada, el señor Ríos Velásquez afirma que mientras Correa Román estuvo impedida para trabajar, se contrató por días a un señor de nombre Carlos para que realizara sus funciones.

Testigos parte demandada.

Nixon Jair Casas Castro, habitante del edificio demandado, fl. 130.

- La señora Millán era la encargada del aseo en el Edificio Santorini PH.
- Se quejó en varias ocasiones del descuido y desaseo en que se encontraba el edificio.

- La actora no ponía interés cuando se le llamaba la atención.
- Cuando se la encontraba, estaba charlando con el portero en horas laborales, lo cual se comentó varias veces en la Junta Directiva.
- Se le hicieron varios llamados de atención verbales respecto al descuido en su trabajo.
- Casi día de por medio se debía quejar por el desaseo, mandándosele a decir a la demandante con el portero del edificio.
- También se quejaba ante la administración.
- Actualmente las labores de aseo son cumplidas por una sola persona, de quien no se han tenido quejas.
- Al momento del retiro la trabajadora estaba laborando normalmente, no estaba incapacitada.
- Mientras la señora Correa Román estuvo incapacitada, se contrataba a alguien para reemplazarla.

César Augusto Ocampo Zapata, encargado actual de oficios varios en el edificio Santorini PH, fl. 136.

- Laboró con la demandante por quince (15) días mientras ésta le entregaba el puesto.
- El trabajo no le parece duro, lo puede realizar él solo.
- Él fue contratado porque la señora Millán no estaba dando rendimiento y tenía muy descuidadas sus funciones laborales, por ejemplo, los pasillo estaban muy manchados y percutidos.

Carlos Ariel González Morales, residente del edificio demandado, fl. 192.

- En el tiempo que trabajó la demandante, el edificio estaba muy sucio, en el piso donde él vivía las cajas las dejaba ahí, por lo que se quejaba ante la administración.
- Supone que la despidieron por lo del aseo.
- Se quejó por lo menos seis (6) veces en el mismo mes.

- Las labores que cumplía la demandante, son realizadas actualmente por una sola persona.

De lo expresado por los deponentes en cita, especialmente lo referido por los señores Casas Castro y González Morales, quienes residen en el edificio accionado y en cuyas narraciones no se avizora un interés malsano en querer perjudicar o beneficiar a alguna de las partes, se decanta que efectivamente la señora Correa Román presentaba serias deficiencias en la prestación de sus servicios de aseo para el demandado, lo que viene a refrendar lo expresado en los memorandos que le fueran enviados en varias ocasiones, como ya se ha afirmado.

Y no se puede justificar el incumplimiento de la actora de las órdenes a ella impartidas por el hecho de haber estado incapacitada en varias ocasiones, toda vez que hasta sus mismos testigos afirman que mientras ésta no pudo laborar, se contrató por días a otra persona para que la reemplazara.

Visto lo anterior, es del caso afirmar que con base en el sustento probatorio obrante al infolio, el despido del que fue objeto la demandante se efectuó al amparo de una justa causa.

En cuanto a la indemnización por despido en razón de la Ley 361 de 1997, tenemos que ella ordena en su artículo 26:

“Artículo. 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (Subrayado nuestro)

La norma citada es clara y precisa al expresar que se tiene derecho a una indemnización de 180 días de salario únicamente en el caso que el despido ocurra con motivo de limitación del trabajador, entendiéndose esta como física, psíquica o sensorial, lo que se deduce del análisis integral de la norma, sin embargo no cualquier limitación hace emerger el deber indemnizatorio plasmado en la norma, así lo ha entendido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reciente sentencia:

“La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T.

...

Aclarado lo anterior, se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su

aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una minusvalía significativa.

...

Es claro entonces que la precipitada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo.

Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su

minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación moderada, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1º.”⁽²⁾ (Subrayado nuestro)

La anterior posición fue reiterada posteriormente por el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria:

“Sin entrar al fondo del asunto, no está demás señalar que el ad quem acierta al concluir que no “cualquier quebranto de salud” ubica al trabajador dentro de los supuestos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; al respecto del grado de limitación para ser beneficiario de la protección especial, en sentencia de radicación 32532 de 15 de julio de 2008, la Sala Laboral manifestó que la minusvalía a que se refiere el citado artículo son: (a) la “moderada”, pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y 25%; b) “severa” mayor al 25% pero inferior al 50%; o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%, todo de conformidad con el Decreto 2463 de 2001 y la Ley 361 de 1997.”⁽³⁾

Visto lo expresado por la Corte Suprema de Justicia, tenemos que, aunque evidentemente la señora Correa Román estuvo incapacitada en varias ocasiones, folios 28 al 48, para el momento en que fue terminado su contrato de trabajo no estaba en dicha situación, amén que no ostentaba grado de discapacidad alguno, al menos al respecto nada se probó, que la hiciese acreedora a la especial protección que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en las condiciones planteadas por la Corte Suprema de Justicia en las providencias reseñadas.

⁽²⁾. Sent. de 15 de julio de 2008. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón. Rad. 32532.

⁽³⁾. Sent. de 31 de marzo de 2009. M.P. Eduardo López Villegas. Rad. 32510.

En lo referente al pago de la prima de servicios correspondiente al segundo semestre de 2006, dicha prestación fue consignada a nombre de la actora en el Banco Agrario el 26 de junio de 2007, folio 98, es decir 191 días después de la terminación del vínculo laboral, sin que la parte demandada exponga una razón válida para dicho retraso, toda vez que afirma que no pagó dicha prestación al finalizar la relación laboral pues creía que la propiedad horizontal no era una empresa, argumento endeble y que no es de recibo en esta instancia, más aún cuando al verificar el documento de folio 63, por medio del cual se liquidó un anterior contrato de la actora con el edificio demandado, se le pagó la prima de servicios correspondiente al segundo semestre de 2005, de donde se colige que dicha prestación sí se le venía pagando a la demandante, razones por las cuales se impondrá la condigna sanción por concepto de indemnización moratoria al tenor del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual asciende a la suma de **\$2.597.600.**

Por último, respecto al pago de cesantía, intereses a las mismas, vacaciones, aportes a la seguridad social y auxilio de transporte, dichas obligaciones aparecen correctamente canceladas, tal como se aprecia en los documentos de folios 97 y 141 a 190 del expediente, por lo que no habrá lugar a emitir condena alguna por dichos conceptos.

En cuanto a la condena en costas de primera instancia, estas serán de cargo de la parte demandada en un treinta por ciento (30%).

Costas en esta Sede no se causaron, por tratarse de consulta.

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

FALLA:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia que por vía de consulta ha revisado.

SEGUNDO: CONDENAR al edificio Santorini P.H. a pagar a la señora Millán Correa Román la suma de **dos millones quinientos noventa y siete mil seiscientos pesos (\$2.597.600)**, por concepto de indemnización moratoria, de acuerdo a lo expresado en las consideraciones de la presente providencia.

TERCERO: COSTAS de primera instancia a cargo del demandado y a favor de la demandante en un treinta por ciento (30%)

CUARTO: ABSOLVER al edificio Santorini P.H. respecto de las demás pretensiones incoadas en su contra por la señora Millán Correa Román.

Costas en esta Sede no se causaron, por tratarse de consulta.

Notificación surtida en Estrados.

Los Magistrados,

HERNÁN MEJÍA URIBE

FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES

2007-00192-01

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

Secretaria