

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

DR. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado Ponente

Proceso	Ordinario
Radicado	66001310500420180063001
Demandante	CARLOS ALBERTO PALACIO TIRADO
Demandado	COMUNICACION CELULAR COMCEL S. A
Tema	Apelación sentencia 5 de marzo de 2020
Juzgado	Cuarto Laboral del Circuito
Asunto	Contrato de trabajo - Despido

APROBADO POR ACTA No. 113 DEL 26 DE JULIO DE 2022

Hoy, veintinueve (29) de julio dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por lo magistrada **Dra. OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA** y los magistrados **JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y como ponente **Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, procede a resolver los recursos de apelación, respecto de la sentencia proferida el **5 de marzo de 2020** por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso ordinario promovido contra de la **COMUNICACION CELULAR COMCEL S.A.**, bajo el radicado **66001310500420180063001**, por parte **CARLOS ALBERTO PALACIO TIRADO**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta sala, conforme el artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 79

I. ANTECEDENTES

1.1. Pretensiones

CARLOS ALBERTO PALACIO TIRADO aspira a que previa declaratoria de la existencia del contrato de trabajo con **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.**, se declare que la terminación fue injustificada e ineficaz por gozar de estabilidad laboral reforzada por razones de edad y salud. En consecuencia, solicita que se ordene el reintegro con el consecuente pago de salarios y prestaciones hasta su reintegro.

Subsidiariamente al reintegro, se condene al demandado al pago de perjuicios materiales a título de lucro cesante consolidado y morales con ocasión de la terminación, indexación y costas.

1.2. Hechos.

En síntesis, la parte accionante memoró que fue vinculado laboralmente por la Sociedad COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A. desde el 19-junio-2001 y hasta el 10-septiembre-2018 cuando fue despedido sin justa causa por su empleador.

Que su cargo era de Coordinador Regional de Distribución Horizontal con una remuneración de \$10.157.000, cargo que permanece en la empresa.

Afirma que su desempeño era excelente destacándose por el cumplimiento de las metas, por lo que fue objeto de reconocimientos en los años 2002 al 2005. No obstante, el 31-agosto-2018 recibió comunicación donde se le informó la terminación del contrato laboral sin justa causa desde el 31-08-2018, conforme la facultad del artículo 28, Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 64 CST.

Agrega, que se le entregó por la empresa un Acuerdo Transaccional donde establecía que la terminación sería por mutuo acuerdo a cambio, la compañía pagaría **\$95.071.000**; que existían otros cargos a quienes no se le sometió a igual proceso de desvinculación; que el 10-septiembre-2018 recibió otra misiva donde se le informa la terminación desde esa misma calenda ya no con acuerdo transaccional.

Comenta que cuenta con 59 años y adolece de hipertensión, insuficiencia venosa superficial y reflujo del sistema profundo bilateral, patologías que requieren de tratamientos permanentes e ininterrumpidos considerando que la terminación resultaba injustificada, generando con el despido depresión y decepción.

1.3. Posición de la demandada

La demanda fue presentada el 12-diciembre-2018, siendo admitida por auto del 18-enero-2019. La notificación al demandado fue surtida el 03-abril-2019.

Comcel S.A., se opuso a las pretensiones aceptando el hecho del despido sin justa causa, previo reconocimiento y pago de la suma de \$95.743.524 a título de indemnización; que hizo un bosquejo de acuerdo transaccional el cual no tuvo efecto, razón por la cual se le entregó al demandante la comunicación de terminación, pero reconociendo la indemnización correspondiente. En cuanto al estado de salud alegado, refiere que la historia clínica cuenta con reserva, razón por la que no le constaba ese aspecto y tampoco el demandante lo informó en momento alguno. Como excepciones invocó inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, pago, compensación, enriquecimiento sin justa causa, buena fe, prescripción, alcance de la ley 361 de 1997, inexistencia del nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del actor, improcedencia e imposibilidad del reintegro y genéricas.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La A-quo por sentencia del 05-03-2020 declaró probados los medios exceptivos y en consecuencia negó las pretensiones, condenando en costas a la parte demandante.

A dicha decisión arriba porque del análisis del *sub-lite*, se apoyó en la jurisprudencia para sustentar que el demandante no contaba con una pérdida de capacidad laboral moderada o igual o superior al 15% PCL y tampoco había presentado limitaciones psíquicas, sensoriales o físicas leves o moderadas para realizar su labor regularmente., pues fueron aspectos no probados aunado a que tampoco Comcel S.A. había contado con conocimiento sobre las patologías que pudiera contar el demandante al momento de su terminación.

En cuanto a las condiciones de salud posteriores, de las consultas médicas observadas, se consignan buenas condiciones generales; de la historia clínica detallada se observa que no ostentaba discapacidad alguna y que las condiciones de salud en general eran buenas, diagnóstico que no varió con las demás historias clínicas.

Así mismo refirió que si bien el actor contaba con algunas patologías, estas habían sido con posterioridad al despido, sin que obre prueba de que se hubiesen generado cuando estuvo vinculado laboralmente o que fueran graves o profundas; tampoco el demandante dio a conocer de padecimientos a su empleador por lo que no se daba la presunción de que el demandante fuera desvinculado con ocasión a sus condiciones de salud, es decir, de manera discriminatoria.

En cuanto a las subsidiarias, encontró que la indemnización del artículo 64 C.S.T comprende el daño emergente y lucro cesante.

En cuanto al lucro cesante consolidado, estableció que como lo pretendido no era el pago de un perjuicio por lucro cesante sino por la pérdida de oportunidad de seguir percibiendo unas ganancias – *salario* -, para ello se requería que fuera un perjuicio cierto, pero al ser una generalidad se estaba bajo un daño hipotético no indemnizable. Concluye que no obraba prueba de que el demandante no hubiese podido emprender por cuenta propia o en otra empresa una asignación mensual como la percibida porque no se entrevé que se hubiere perdido una oportunidad legítima o que esté bajo condiciones gravosas que le impidan obtener una ganancia, sin que bastara con la sola afirmación para fulminar con una condena.

En torno al daño moral, el cual no se presumía, sino que se debía acreditar el daño a ser resarcido, consideró que no bastaba con afirmar y en el caso, no se demostró que el despido hubiese sido para lesionar al actor y tampoco se acreditó la afectación y la gravedad de esta.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Frente a la pretensión principal, refirió que el juzgado hizo alusión a los elementos probatorios que hablan del estado de salud previa, concomitante y posterior, echando de menos la edad del demandante. Al respecto, insiste la parte actora que el manejo dado por la demandada a la terminación del nexo laboral fue arbitrario porque se acudió al despido antes de que el demandante entrara al rango de edad que le daba la connotación de pre pensionado y por tanto con estabilidad laboral reforzada; que aunque la situación de salud del demandante no le generaron incapacidades o pérdida

de capacidad laboral para ejercer el cargo, esas dolencias sumadas a la edad lo ubicaban en desventaja frente a la forma de desvinculación.

En cuanto a las subsidiarias, consideró que, en el análisis del lucro cesante, se echó de menos la prueba que daba indicios sobre las condiciones salariales, pues el actor ya no percibiría ese valor en virtud de la desvinculación, salario que nunca fue objeto de discusión y era ese el que le permitía contar con un estilo de vida, por lo que al desvincularse, ese ingreso ya no está siendo percibido en esa cantidad.

Respecto del perjuicio moral, se echó de menos el motivo por el cual el demandante estuvo afectado pues del material probatorio se desprende que una vez desvinculado tuvo problemas en sus condiciones de salud y, por la edad, tampoco era posible contar con un empleo de iguales características.

IV. ALEGATOS

Atendiendo a que la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se tendrán en cuenta los alegatos que guardan relación directa con los temas debatidos.

Mediante fijación en lista del 02-02-2021 se surtió el traslado para la presentación de alegatos, las partes presentaron escrito. El Ministerio Público no rindió concepto.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

V. CONSIDERACIONES

Por fuera de debate se encuentran los siguientes aspectos: **(i)** entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido iniciado el 19-junio-2001; **(ii)** El vínculo laboral fue terminado unilateralmente sin justa causa a partir del 10-septiembre-2018; **(iii)** El último cargo ocupado por el trabajador fue como Coordinador Regional Distribución Horizontal correspondiéndole el salario de \$10.157.000

Los problemas jurídicos para solventar, conforme a la sentencia, el recurso de apelación y los alegatos de conclusión corresponden a los siguientes: *(i) La proximidad a la edad mínima pensional y las dolencias no incapacitantes del trabajador conllevan a que exista estabilidad laboral reforzada y con ello, a que se reinstale al extrabajador a su antiguo empleo;* *(ii) Hay lugar a despachar condena por lucro cesante, en virtud del despido producido al trabajador;* *(iii) Se equivocó la A-quo al no emitir condena por perjuicios morales generados por la falta de oportunidad de contar nuevamente con un empleo de iguales características.*

Frente al primer problema jurídico, es de aclarar que la parte recurrente no controvertió la conclusión a la que arribó la A-quo en el sentido a que el trabajador no se encontraba en una situación de discapacidad o de debilidad manifiesta por contar con incapacidades, pérdida de capacidad laboral o mermas graves de su estado de salud que le impidieran el ejercer el cargo y, que, conocidos por el empleador, se presumiera discriminatorio el despido del que fue objeto.

Ahora, lo argumentado, en otras palabras, es que a juicio de la parte actora la edad con que contaba el demandante al momento del despido lo ubicaba en el grupo de personas prepensionadas y por ello, contaba con estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, como quiera que el demandante nació el 17-octubre-1959¹, se tiene que al momento de su desvinculación producida el 10-septiembre-2018 contaba con 58 años, lo que implica que, a dicha calenda, no estaba a menos de los tres (3) años de la edad mínima pensional.

Ahora, a página 92-94 del archivo 16, milita copia de la liquidación definitiva del contrato de trabajo del cual se desprende que al laborante se le cancelaron los conceptos por: (i) Salario \$3.385.667; (ii) medios de transporte \$108.667; (iii) Comisiones \$713.460; (iv) vacaciones \$3.423.869 y, (v) **indemnización por despido \$95.743.187**. De igual documento, se desprende que el salario era de \$10.157.000. Dichos valores fueron cancelados por transferencia realizada a la cuenta personal del demandante en el Banco de Colombia el 3-10-2018.

De otro lado, del documento visible a página 113-118, archivo 16, se desprende que el demandante era cotizante en pensión ante la AFP Protección S.A.

En cuanto a la prueba testimonial, durante el interrogatorio rendido por **Carlos Alberto Palacio Tirado** aceptó haber recibido la indemnización por despido; que se le cancelaron las prestaciones y salarios correspondientes; que se encuentra vinculado a **Protección S.A.**, habiendo suspendido sus aportes para no bajar su rango de cotización; que la AFP le ofreció la pensión anticipada cuyo ofrecimiento de mesada de \$3.200.000 la consideraba muy baja para el sostenimiento de la carrera universitaria de su sobrina, de la casa y de sus propios gastos; acepta que a su retiro no se encontraba incapacitado pero tenía problemas de presión desde hace años; que no estaba en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral; que nunca le informó al empleador sobre problemas de salud y que siempre cumplió plenamente con sus funciones sin inconveniente alguno y si bien le hicieron exámenes de egreso no contaba con los resultados.

La testigo **Beatriz Castaño Vallejo**, ex trabajadora de Comcel S.A. hasta abril de 2018, quien refirió que también fue despedida, relató que el demandante fue quien le contó que lo habían despedido sin justa causa con pago de indemnización; que para la época se hicieron muchos despidos del área donde él trabajaba; que tenía conocimiento que el actor sufría de la presión, pero desconocía si la empresa sabía de ello; que por comentarios tenía entendido que el demandante fue reemplazado por un compañero sin saber hasta cuándo y que no había presenciado los hechos debatidos porque ya no laboraba para Comcel S.A. Por su parte, **Jhon Jairo Restrepo Naranjo**, amigo del accionante hace 13 años; dijo solo conocer que al demandante lo desvincularon de Claro de manera intempestiva; que luego del retiro se enfermó por la hipertensión porque se alteró; que ahora trabaja de manera independiente con una plataforma llamada Mega red.

¹ Según se desprende del contenido del contrato de trabajo arrimado

Escuchada en interrogatorio la representante legal de Comcel S.A., Sra. **Liliana Marcela Suárez Rodríguez** relató a que el retiro del trabajador obedeció a una decisión empresarial; que desde agosto de 2018 se le dieron dos opciones de terminación, esto es, de mutuo acuerdo mediante transacción o de manera unilateral con indemnización; negó que ello se hubiese respondido a algún tipo de política de desvinculación de personal de acuerdo a la edad.

Por su parte, respecto de los testigos **Ricardo Gómez Ochoa** y **Andrés Alfredo Castañeda Calderón**, ambos trabajadores de Claro, el primero de ellos relató que fue él quien entregó la carta inicial de agosto de 2018; que al actor inicialmente le ofrecieron el retiro por mutuo acuerdo a lo cual se negó el actor argumentando que no aceptaba por la edad, negativa que expuso luego de que se le permitió consultar con un allegado; luego a los diez días le dieron nuevamente la opción y le enviaron la terminación por decisión unilateral de la Compañía con pago de indemnización; que desconoce los motivos por la que fue desvinculado; que el demandante siempre trabajó adecuadamente; que nunca informó que estuviese enfermo o adelantando calificación de pérdida de capacidad laboral. El segundo de ellos, como analista de salud en el trabajo en Comcel S.A., refirió que al revisar los antecedentes del demandante constató que frente a incapacidades solo tuvo tres (3) en total, para el 2017 tuvo dos que sumaron 5 días y para el 2018 una sola de 1 solo día en mayo de 2018, siendo todas de origen común. En cuanto al examen de retiro, de los reportes del médico laboral extrae que allí denotaba un hallazgo en salud por EPS pero que no generaba limitaciones para el desempeño del trabajo habitual; que para septiembre de 2018 no presentaba incapacidades, ni recomendaciones médico-laborales o de trámite de pérdida de capacidad laboral; tampoco reportó dificultades en salud durante el desempeño de las funciones.

De acuerdo con lo anterior, se puede concluir que el demandante no cumple con las condiciones necesarias para gozar de estabilidad laboral reforzada al momento del despido, habida cuenta que los registros relativos a su salud, además de no revestir impedimento para ejercer labores, ni gravedad, éstas no estaban vigentes al momento en que el empleador dio por terminada la relación de trabajo, lo que implica que no sugerían un estado de salud deficiente que fuera notorio, evidente y perceptible del que se pudiera inferir que el laborante no estuviera en condiciones de continuar con su trabajo o que la patología o la disminución de su fuerza de trabajo fuera evidente, amén que los medios de convicción que obran en el plenario ni siquiera demuestran situaciones como esas, previo a la terminación del vínculo laboral.

Ahora, en cuanto a la condición que señala de pre pensionado, la Corte en sentencia SL442-2022, resalta:

«[...] Actualmente, el sentido y alcance de esa protección especial dista mucho del texto plasmado en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, que la concibió originalmente como la imposibilidad de retirar del servicio en el marco del programa de renovación de la administración pública, entre otros trabajadores, a los «servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley».

En varias decisiones, esta Corporación ha explicado que la condición de pre pensionado opera como una protección especial o mecanismo de estabilidad laboral, ante los despidos que se dan en el marco de los procesos de liquidación definitiva de entidades públicas, y que cubre a aquellos trabajadores que están inmersos en los supuestos que establece el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 (CSJ SL1496-2014 y CSJ SL5528-2018).

Más recientemente, la Corte amplió su criterio al reconocer que «la salvaguarda de estas personas en el marco de procesos de reestructuración, liquidación o fusión de entidades va más allá de la aplicación de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002 en tanto tal protección deriva de un mandato suprallegal» (CSJ SL696-2021). Desde esta nueva perspectiva, asentó que la protección contemplada en dicha norma, es solo una de las medidas a través de las cuales el legislador ha garantizado los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad, los pre pensionados y las madres cabeza de familia.

Fue así entonces como, en armonía con el criterio de la Corte Constitucional, esta Sala definió que la protección bajo estudio no solo tiene cabida en el marco del programa de renovación de la administración pública, sino también en contextos similares en los que se presentan despidos asociados a «reestructuraciones, fusiones y liquidaciones de entidades públicas» (*ibidem*).

La sentencia CC SU-003-2018 es relevante a efecto de resolver este litigio, en la medida en que sirvió de sustento a las reflexiones del Tribunal. Advierte la Sala que se trata de una sentencia de unificación, lo cual supone la existencia de opiniones divergentes al interior de la jurisdicción constitucional, que ameritaron la precisión de parámetros en torno a la figura objeto de estudio, para así garantizar la igualdad y la seguridad jurídica, entre otros principios (CC C-836-2001).

En su providencia de 2018, la Corte Constitucional reiteró lo expuesto por sus distintas salas de revisión, en cuanto a que «la figura de la “prepensión” es diferente a la denominada “retén social”, figura de orden legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas». Así mismo, **definió al pre pensionado como aquel que se encuentra vinculado al sector público o privado y le faltan menos de 3 años para consolidar «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».**

Destacó que la finalidad de ese mecanismo es proteger la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, que podría verse frustrada por la «pérdida intempestiva del empleo». Explicó también que, puntualmente, **la protección consiste en amparar la estabilidad laboral, en función de hacer viable la continuidad en la cotización efectiva al sistema pensional para «consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez».**

Y en lo que interesa al litigio, retomó el criterio vertido en sentencia CC T-972-2014, para asentar, a título de regla de unificación jurisprudencial, **que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez sea la edad, porque ya se cuenta con el número mínimo de semanas de cotización, la desvinculación del trabajador no frustra la obtención de la pensión de vejez.** De ahí que no hay lugar a considerar que bajo ese supuesto «la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente».

Aplicado lo anterior al caso, se tiene que el promotor de esta litis al momento del despido tampoco estaba inmerso en el grupo de personas con estabilidad laboral por pre-pensión, porque si bien al momento del despido estaba ad portas de faltarle menos de tres años de la edad mínima pensional, lo cierto es que además de no arrimar prueba de sus dichos, no hay que dejar de lado que durante el interrogatorio confesó que como afiliado al RAIS le fue ofrecida la pensión anticipada por el fondo de pensiones, lo cual sugiere que

cuenta con el capital suficiente para pensionarse, ofrecimiento que no aceptó por considerar bajo el valor de la mesada ofrecida, lo que implica que la desvinculación bajo esas circunstancias no se torna ineficaz en primer lugar, porque estaba el demandante a un poco más de tres años para la edad de 62 años, pero más importante aún, es que no se demostró que la desvinculación hubiese frustrado la consolidación de sus requisitos pensionales relativos a contar con el capital necesario para acceder al derecho pensional., razón por la cual no prospera el recurso incoado en este sentido.

En cuanto a los dos problemas jurídicos restantes consistentes en la viabilidad de emitir condena por lucro cesante y perjuicios morales generados por la falta de oportunidad de contar con nuevo empleo dada la edad, en el caso concreto, ciertamente, no fueron acreditados perjuicios más graves que aquéllos que están inmersos en el contenido del artículo 64 CST, amén que la afectación que se afirma básicamente se justifica en la disminución del nivel de ingreso para suplir las necesidades generadas con la pérdida del empleo, la falta de continuidad en los aportes pensionales con el mismo ingreso base de cotización y su proximidad de conquistar una gracia pensional – *de la cual ya se hizo alusión* –, sin que se hubiese acreditado un actuar abiertamente reprochable del empleador, es decir, con la incuestionable intención de lesionar al trabajador para causar en él, graves consecuencias, entre ellas, las no patrimoniales.

Ello se afirma, porque frente a los perjuicios generados al trabajador con ocasión de su despido unilateral e injusto, la Sala de Casación Laboral de tiempo atrás, ha argumentado que *“el resarcimiento implícito en la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del CST abarca la indemnización de perjuicios, «que comprende el lucro cesante y el daño emergente»* (artículo 64 del CST, modificado por el 8° del Decreto 2351 de 1965, 6° de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002), el cual se encuentra tarifado por ley según el tipo de vinculación –*término fijo, por duración de la obra o labor contratada, o indefinido*–, en torno al pago del valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo contractual estipulado ora, en días de remuneración en relación al tiempo servido. Y, también ha advertido la Corte que, la indemnización de perjuicios superior a la contemplada en la norma en cita, derivado de la terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo, es procedente, a condición de que sean probados en el proceso”. [SL3206-2020 reitera SL839-2020].

Para el efecto, cita dicha sentencia, lo indicado por su homóloga Constitucional en la sentencia C-1507/2000, donde explicó que, la exequibilidad del artículo 64 del CST supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador con ocasión del despido sin justa causa, a menos que éste **acredite un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador**, «hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado».

Ahora, con relación a los perjuicios morales y a la cercanía de la edad pensional, La Corte en la ya citada sentencia SL3206-2020, dijo:

[...]

esta Corte en la sentencia CSJ SL, 20 feb. 2004, rad. 22015, enseñó:

... en lo que concierne a los perjuicios morales, la censura funda sin más como razón principal a lo expuesto, en que el rompimiento intempestivo de la relación de trabajo, le generó al actor mayores preocupaciones, angustias, desesperación e intranquilidad, máxime cuando fue despedido faltándole poco para alcanzar la edad pensional (..), esta Corporación también ha dicho que,

[...] aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, pues no solo es necesario ponderar la manera cómo el trabajador se vio afectado en su fuero interno y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente sino que además deben probarse los daños de orden inmaterial ocasionados por el hecho del despido (CSJ SL3203-2016).

En la sentencia antes citada, también se dijo:

... es claro para la Sala, que los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido, a menos que dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador, tal como se adoctrinó en sentencia CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 22014:

En relación con los perjuicios morales se ha de indicar que la Sala ha admitido que estos se pueden configurar en materia laboral con ocasión de la terminación de la relación contractual (sentencia de 12 de diciembre de 1996, rad. N° 8533), pero, se ha de resaltar, no por el despido mismo; ciertamente esta es una vicisitud contractual que no tiene la virtualidad de afectar el patrimonio moral del trabajador sino cuando el acto del despido esté asociado con conductas del empleador que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador que debe ser indemnizado. Esto es, la configuración de los perjuicios morales no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc.

Esta Sala, como Tribunal de instancia, desestima la existencia de daño moral por ausencia de agravio de parte de la entidad demandada. No desconoce la Sala la afectación de la salud emocional del actor, pero esto es un mal que por sí mismo no se constituye en ofensa causada por el empleador. No existe en el sub lite la relación de causalidad suficiente entre el ultraje a un interés legítimo y la aflicción moral, esto es, entre el atentado contra la estabilidad laboral y la afectación psicológica. (...)"

En ese sentido, no es que la Sala sea ajena a la circunstancia de que la terminación de un contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empleador, faltando poco tiempo para alcanzar el derecho pensional, pueda generar una situación dificultosa al actor, en el sentido que ello, en nuestra realidad social y económica, redunde en la complejidad de volver a emplearse de manera ágil, sino que esta Corporación también explicó en la sentencia reiterada dentro de la antes citada, para lo cual se aclara que su radicado corresponde a la CSJ SL, 20 feb. 2004, rad. 22015 que, la seguridad social ante el desempleo como contingencia se ha encargado de ella ofreciendo cobertura ante todos los eventos que afecten la capacidad económica del trabajador lo que, interpretado a hoy, se traduce en los mecanismos de protección al cesante y en las medidas gubernamentales para el apoyo de la población adulta.

[...]

A lo expuesto, se reitera que la sola mención de que la causación del perjuicio moral reside en el hecho de que el trabajador sea despedido sin justa causa faltando poco para alcanzar la edad pensional, por sí misma no genera la condena pretendida, pues debe acreditarse la real afectación, máxime cuando el encargado de reconocer la pensión de vejez que considera la censura próxima a causarse era del resorte del respectivo ente de seguridad social y no patronal.

[...]"

En suma, la indemnización de perjuicios a que hizo alusión el apelante no cuenta con vocación de prosperidad, por cuanto no se acreditó que el despido del que fue objeto el demandante estuviese asociado a conductas del empleador dirigidas a generar mayor menoscabo al patrimonio moral del actor y, de otro lado, tampoco se observaron perjuicios diferentes a los que lleva inmerso el artículo 64 CST, indemnización que, en este caso da cuenta el pago recibido por el demandante por valor de **\$95.743.187.**, razón por la cual se confirmará la sentencia de primera instancia en su integridad.

Como quiera que el recurso de apelación no salió avante, en esta instancia se condenará en costas a la parte demandante a favor de su contraparte procesal.

Por 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.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia del **5 de marzo de 2020** por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, por las razones expuestas.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del señor CARLOS ALBERTO PALACIO TIRADO a favor de COMCEL S.A.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

GERMAN DARÍO GOEZ VINASCO

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Ausencia Justificada

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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

Código de verificación: **9884f27a943b8ec459e42856e0b8a95d9d82925e028b5cc198261250a4ea0493**

Documento generado en 29/07/2022 02:06:45 PM

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