

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Ponente

Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	66001310500320190047601
Demandante	MARIA HILDA TRUJILLO GARCÍA
Demandado	JUAN ANTONIO BUSTOS RIOS
Asunto	Apelación sentencia 2-diciembre-2020
Juzgado	Tercero Laboral del Circuito
Tema	Contractual – Indemnización Art. 65 CST

APROBADO POR ACTA No. 145 DEL 13 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Hoy, diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Dra. OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**, **Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y como ponente **Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, proceden a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante contra la Sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad el 2 de diciembre de 2020, dentro del proceso ordinario promovido por **MARIA HILDA TRUJILLO GARCIA** contra **JUAN ANTONIO BUSTOS RÍOS**, radicado **66001310500320190047601**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 112

I. ANTECEDENTES

Pretensiones

MARIA HILDA TRUJILLO GARCIA aspira a que se declare la existencia de un contrato verbal de trabajo a término indefinido con **JUAN ANTONIO BUSTOS RÍOS**, desde el 02-01-2017 y hasta le 28-02-2018, terminado sin justa causa. Conforme a ello, solicita el reconocimiento y pago de las prestaciones, vacaciones y aportes a seguridad social con sus intereses, teniendo en cuenta los factores del salario (Art. 145 CST) y con ello, las indemnizaciones del artículo 64 CTS, 65 CST y las costas del proceso.

Hechos

Los hechos que soportan lo pretendido refieren que: La demandante trabajó para el demandado del 02-01-2017 hasta el 28-02-2018; la labor contratada fue como empleada doméstica; el salario pactado era del SMLV además del subsidio de transporte; la terminación se dio por decisión unilateral e injusta por el empleador; las prestaciones a la terminación fueron liquidadas sin su cancelación.

La demanda fue presentada el 31-octubre-2019, admitida por auto del 06-noviembre-2019.

Posición de la demandada.

JUAN ANTONIO BUSTOS RÍOS se resistió a las pretensiones de la demanda bajo el argumento que fueron tres contratos de trabajo independientes; que la terminación se debió al bajo rendimiento de la trabajadora y que las prestaciones fueron atendidas a la terminación de cada nexos. Como excepciones formuló **falta de causa y cobro de lo no debido, prescripción, inexistencia del despido, buena fe del demandado y mala fe de la demandante**

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Tercera Laboral del Circuito de Pereira, mediante fallo del 2 de diciembre de 2020, dispuso:

PRIMERO: Declarar que entre la señora MARÍA HILDA TRUJILLO GARCÍA en su condición de trabajadora y el señor JUAN ANTONIO BUSTOS RÍOS, en su condición de empleador, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo verbal, celebrado a término indefinido, cuyos extremos están dados entre el **2 de enero del 2017** como el de su inicio y el **28 de febrero del 2018** como el de su finalización. **SEGUNDO:**

Declarar que dicho contrato llegó a su final por decisión adoptada directamente por el empleador de manera injusta y arbitraria como se explicó precedentemente. **TERCERO:** Declarar que existe derecho al reajuste de la liquidación realizada por el señor JUAN ANTONIO BUSTOS RIOS de las prestaciones y derechos al descanso obligatorio remunerado, intereses sobre las cesantías que efectuó a favor de la señora MARÍA HILDA TRUJILLO GARCÍA como consecuencia de la no inclusión del 100% del salario que devengó en su momento. **CUARTO:** Ordenarle al señor JUAN ANTONIO BUSTOS RIOS que proceda a cancelar a favor de la señora MARÍA HILDA TRUJILLO GARCÍA las siguientes sumas de dinero:

- a) \$256.818,68 por concepto de cesantías
- b) \$62.721,54 que representan la diferencia en los intereses a las cesantías pagados
- c) \$256.818,68 que equivale a la diferencia de la prima de servicios cancelada.
- d) \$229.604,39 que refleja la diferencia en las vacaciones reconocidas

QUINTO: Ordenarle al señor JUAN ANTONIO BUSTOS RIOS que proceda a reconocer la indemnización por despido injusto a favor de la señora MARÍA HILDA TRUJILLO GARCÍA equivalente a la suma de \$863.532,82 **SEXTO:** Negar los demás pedidos que están contemplados en la demanda que presentó la señora MARÍA HILDA TRUJILLO GARCÍA frente al señor JUAN ANTONIO BUSTOS RIOS como se explicó precedentemente. **SÉPTIMO:** Declarar probada la excepción que se denominó BUENA FE DEL DEMANDADO. **OCTAVO:** Declarar no probadas las demás excepciones que fueron propuestas por el demandado como se explicó. **NOVENO:** condenar en costas procesales al señor JUAN ANTONIO BUSTOS RIOS a favor de la señora MARÍA HILDA TRUJILLO GARCÍA en el 50% de las causadas. **DÉCIMO:** Oficiar a la administradora de fondos de pensiones y cesantías PORVENIR S.A., entregándole copia de esta actuación para efectos de que se incluya y se haga efectivo el pago que por concepto de aportes a pensión se realizó por cuenta del empleador respecto de la trabajadora.

La *a quo* para decidir, encontró que al no existir discusión frente la prestación personal del servicio de la trabajadora como *empleada doméstica* en la casa de habitación del demandado, la cual tuvo lugar entre el 2-01-2017 y el 28-02-2018, estableció que dicho vínculo estuvo regido por un contrato de trabajo de carácter verbal. De las certificaciones laborales suscritas por el empleador dedujo que se trató la relación de un solo vínculo contractual y no de varios como lo alegaba la demandada, el cual no contó con interrupciones. En cuanto a los derechos económicos adeudados, encontró que algunos de ellos fueron satisfechos y que correspondieron a las liquidaciones que se realizaron del contrato, respecto de los periodos de enero a junio de 2017 y diciembre de 2017 y lo correspondiente al mes de

enero y febrero de 2018. Sin embargo, dedujo que dichas liquidaciones fueron realizadas sobre la base del salario pagado en efectivo con exclusión del pagado en especie, por lo que no se realizaron sobre el SMLV que era el que correspondía. De allí, estableció que el demandado a liquidar las prestaciones de la trabajadora lo hizo de manera deficitaria.

Advierte que lo liquidado ingresó al patrimonio de la demandante según se advirtió en el derecho de petición que la trabajadora hizo al empleador; que las cesantías fueron pagadas de manera irregular porque no se hicieron las consignaciones al fondo respectivo en tanto que se le realizaron liquidaciones y pagos parciales directamente a la actora, siendo inaceptable el monto en que debió ser, razón por la cual se reliquidaron.

En cuanto a los aportes a la seguridad social que le fueron canceladas a la actora a través de aportes en línea, a pesar de que lo fueron realizados de manera tardía, lo que imponía era informar al fondo de pensiones para que procediera a registrarlos en la historia laboral correspondiente y realizar las gestiones de su competencia.

De otro lado, al constatar que el vínculo laboral fue terminado de manera unilateral, intempestiva y sin justa causa, dispuso la condena por indemnización por despido que correspondía.

En cuanto a la indemnización del artículo 65 CST, absolvió a ella al considerar que la conducta del empleador estuvo amparada por la buena fe al reconocerle los derechos correspondientes y, a pesar de que fueron deficitarios al momento de liquidar las prestaciones, tuvo en cuenta los conceptos establecidos por ley, frente a lo cual no se podía aducir que existió una intención clara de afectar los intereses de la trabajadora sino que, por desconocimiento de la Ley, al liquidar no tuvo en cuenta el salario devengado (SMLV) ni el auxilio de transporte.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante recurrió parcialmente la decisión, específicamente el ordinal séptimo que declaró probada la excepción de buena fe y la negativa de la *a quo* de condenar a la parte demandada a la sanción del artículo 65 CST, teniendo en cuenta que dicha parte solo vino a realizar pagos por la existencia del proceso, es decir, apenas en febrero de 2020, lo cual no es demostrativo de la buena fe. Agrega que, adicional a ello, el demandado

quedó adeudando salarios y prestaciones porque liquidó de manera incompleta a la culminación del nexo, por lo cual actuó de mala fe y ello genera el derecho al pago de la sanción moratoria.

IV. ALEGATOS

A través de fijación en lista del 14 de agosto de 2021, se dispuso el traslado a las partes para la presentación de sus alegatos. La parte actora presentó escrito en tanto que la demandada guardó silencio. Por su parte, el Ministerio Público no presentó concepto.

V. CONSIDERACIONES

De acuerdo con el recurso de apelación que se conoce, el problema jurídico a solventar consiste en establecer si el demandado con su actuar, demostró tener razones atendibles para liberarse de los efectos de la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

DE LA SANCIÓN MORATORIA Y LA BUENA FE

Para el efecto, es de memorar que la Sala de Casación Laboral, en sentencia SL867-2021 que reitera la SL6621-2017, entre otras, recordó que la indemnización por mora no se impone de manera automática. En esa oportunidad se consideró que *«la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe (SL8216-2016)»*.

De otro lado, en la sentencia CJS SL 18 nov. 2009, rad. 36104, indica la Corte que es menester examinar el acervo probatorio, a fin de establecer si el deudor de las obligaciones tuvo razones de peso que justifiquen la ausencia de pago de la prestación en tanto no se trata de aplicar una sanción de manera automática, pues *«[...] el juzgador debe auscultar el ingrediente subjetivo que acompañó la conducta omisiva empresarial, vía a establecer si hubo razones de peso que justifiquen la falta de pago de dicha prestación, pues no se trata de la aplicación automática e inexorable de la norma.»*. En similar sentido, en pronunciamiento, CSJ SL3936-2018, la Corte lineó:

“Esta Corte, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, procede cuando

quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables”.

Frente a la buena fe en el comportamiento exigido durante el contrato laboral, conviene recordar lo que se adoctrinó en sentencia CSJ, SL, 19 marzo. 2014, Rad. 41775, citando a su vez, la SL, 16 marzo. 2005, Rad. 23987, en la que se dijo:

«La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud" (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223), como lo expresó la Sala Civil de esta Corte en sentencia de 23 de junio de 1958.

Esa buena fe que la jurisprudencia ha encontrado en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y que le ha servido, si se halla suficientemente probada, para exonerar al empleador del pago de la indemnización moratoria cuando se le encuentra judicialmente responsable de la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato, es la creencia razonable de no deber, pero no es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada, pues aunque igualmente se ha admitido que corresponde a la que se ha dado en denominar buena fe simple, que se diferencia de la buena fe exenta de culpa o calificada, debe entenderse, con todo, que es aquella que cabe definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude.

Doctrina que ha sido reiterada, entre otras sentencias, en la de 8 de marzo de 2012, Rad. 39186, donde se dijo, en lo pertinente al caso:

«Entonces, la buena o mala fe del empleador (...) fluye, en estricto rigor, de otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado, vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción. Expresado en palabras diferentes: la dicha creencia no significa necesaria e inexorablemente la dispensa de la sanción moratoria, porque la empleadora puede cometer actos que demuestren que su actuación laboral, al no cumplir sus obligaciones, no estuvo acompañada de razones atendibles, configurativas de buena fe».

Caso Concreto

A efectos de analizar las condiciones específicas del caso, al auscultar el material probatorio adosado, de las documentales aportadas por las partes (página 2 del archivo 4), se desprende:

El demandado liquidaba y cancelaba las prestaciones a la trabajadora teniendo como base de liquidación un salario inferior al mínimo legal y, adicional a ello, no reconocía, ni tenía en cuenta, lo correspondiente al subsidio de transporte.

Aunque para el año 2017 y 2018 el SMLV era de \$737.717 y \$781.242 y, si bien, cancelaba prestaciones y vacaciones, siempre lo hizo de manera *deficitaria*, pues tuvo como salarios \$600.000 y \$640.000 – *inferiores al SMLV* -, Y, al liquidar las prestaciones y vacaciones¹ – *incluida la data de terminación* -, ello implicó a que la trabajadora dejara de percibir, por todo el tiempo laborado, una suma igual a \$805.963,²⁹ – según lo establecido en la sentencia de primera instancia -.

Además, se observa que a la demandante se le realizaron los pagos en salud y ARL a través de *la empresa gestores y consultores de Colombia*, aspecto que da cuenta las facturas expedidas por dicha persona jurídica al empleador.

Ahora, también se observa que a la trabajadora nunca se le afilió ni se le hicieron aportes en pensión, aspecto que fue reconocido por el demandado el 30-09-2019, conforme al derecho de petición que le respondió a su trabajadora. Sin embargo, estos fueron realizados el 18-02-2020, con ocasión al trámite del proceso.

Finalmente, el demandado Juan Antonio Bustos Ríos, quien informó contar con título universitario en ciencias del deporte y quien ejerce el comercio a través del Centro de Estética Sol y Bronceado, durante su interrogatorio aceptó que la trabajadora fue empleada externa; que pagaba parte del salario en efectivo y otro en especie; dijo haber pagado el auxilio de transporte a la trabajadora y que al serle peticionado por ella el pago de los emolumentos ahora reclamados, aseguró que siempre canceló lo pactado y que, fue en el

¹ Liquidación y constancia de pago del 30-06-2017 por \$768.000
Liquidación y constancia de pago del 30-12-2017 por \$618.000
Liquidación y constancia de pago del 28-02-2018 por \$268.800

Ministerio del Trabajo donde le dijeron que el salario podía ser cancelado parte en especie.

Pues bien, en este punto, importa indicar que conforme a la jurisprudencia especializada, la mera afirmación de pagar lo que se cree deber no es excusa para la no generación del derecho a la indemnización en estudio, es menester dar las razones que lo justifiquen, pues *“La sanción moratoria opera cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta, no es de aplicación automática; en cada caso es necesario estudiar si su comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen”*

En torno a la sanción en disputa, si bien es cierto que la aquí demandada, de acuerdo con las mismas confesiones realizadas en su escrito de contestación y en el interrogatorio, conlleva a determinar que lo que incumplió fue el monto del salario que debió atender para el pago de prestaciones, son aspectos que redundaron en una desmejora económica a la demandante al momento de la culminación del nexo laboral.

Obsérvese que, si bien es cierto que el accionado nunca negó la relación laboral; que mientras estuvo vigente el vínculo cancelaba a la accionante los salarios y réditos que debía, también es cierto que las prestaciones y demás derechos laborales que pagó lo hizo por debajo del salario mínimo y sin tener en cuenta el subsidio de transporte, lo cual hizo sin otorgar una razón justificativa como para ubicarlo dentro del terreno de la buena fe, pues el único motivo que adujo frente el pago de las prestaciones por debajo del salario mínimo fue el desconocimiento, circunstancia que no corresponde a una justificación válida para desconocer los derechos mínimos de este grupo de laborantes.

Aquí, importa expresar que, conforme a la jurisprudencia especializada, la mera afirmación de pagar *“lo que se cree deber”* no es excusa para la no generación del derecho a la indemnización en estudio, es menester dar las razones que lo justifiquen, situación que aquí no se dieron, lo que conlleva a que la consecuencia sea la imposición de la sanción del artículo 65 CST., aspecto frente al cual, debe tenerse en cuenta que la misma se genera a partir del día siguiente a la terminación (01-03-2018) hasta el momento en que se realice el pago de lo adeudado, siendo dicha sanción en lo correspondiente a un día de salario ($\$781.242 / 30 = 26.041$) por cada día de retardo.

Por lo anterior, se revocará el ordinal séptimo de la sentencia y en consecuencia, se dispondrá la condena en los términos antes indicados.

Como quiera que el recurso incoado por la parte demandante prosperó, se impondrán costas a cargo de la demandada en esta instancia.

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.

VI. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el ordinal séptimo de la sentencia recurrida y en consecuencia, se **CONDENA** a **JUAN ANTONIO BUSTOS RIOS** a la Sra. **MARIA HILDA TRUJILLO GARCÍA**, la sanción del artículo 65 CST., equivalente a una suma diaria por \$26.041 a partir del 1 de marzo de 2018 y hasta cuando se verifique el pago de las prestaciones sociales a la que está obligado a cancelar.

SEGUNDO: Los demás aspectos de la sentencia se mantienen incólumes al no haber sido recurridos.

TERCERO; COSTAS en esta instancia a cargo del señor Juan Antonio Bustos Ríos y a favor de la parte demandante.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA

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

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 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: **7e7b1f192a0c47b6a6a3c1aa160225018a241d4245434b8f9ee7a334df55eec3**

Documento generado en 16/09/2022 03:05:31 PM

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