

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Magistrado: Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

Ponente

<b>Proceso</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado</b>	66001310500320190042101
<b>Demandante</b>	Jhonatan Andrés Gómez Betancur
<b>Demandado</b>	Olga Cecilia Giraldo Rendon
<b>Asunto</b>	Apelación Sentencia (3-noviembre-2020)
<b>Juzgado</b>	Tercero Laboral Circuito
<b>Tema</b>	Contrato De Trabajo

**APROBADO POR ACTA No. 157 DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

Hoy, tres (03) de octubre de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados el 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 parte demandante contra la Sentencia de primera instancia, proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito** de esta ciudad el 3 de noviembre de 2020, dentro del proceso ordinario promovido por **JHONATAN ANDRES GOMEZ BETANCUR** contra **OLGA CECILIA GIRALDO RENDON**. radicado **66-001-31-05-003-2019-00421-01**.

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. 127**

**I. ANTECEDENTES**

**1. Pretensiones:**

**JHONATAN ANDRES GOMEZ BETANCUR** solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo con **OLGA CECILIA GIRALDO RENDON** desde el 27-06-2015 al 29-12-2018 el cual fue terminado sin justa causa por su empleadora o subsidiariamente, se declare que fue terminado por el trabajador de manera unilateral por causa imputable a la empleadora ante el incumplimiento sistemático de su deber de afiliarlo al sistema de seguridad social integral.

En consecuencia, solicita se condene al pago de diferencias salariales del 2015 al 2016, auxilio de transporte por todo el tiempo laboral, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, sanciones de los

artículos 99 de la L.50/90, Arts. 64 y 65 CST, aportes en pensión, indexación y costas.

## **2. Hechos:**

Relata el señor Jhonatan Andrés Gómez que prestó sus servicios personales en el establecimiento comercial **FERRETERIA FERROEXPRESS** y, a favor de Olga Cecilia Giraldo a partir del 27-06-2015, cumpliendo horarios de lunes a sábado desde las 8:00 am hasta las 5:30 pm.

Asegura que fue despedido sin justa causa el 29-12-2018 por cuanto se ausentó de su sitio de trabajo los días 26, 27 y 28 de diciembre de 2018 por quebrantos en salud, por lo que, a su regreso, le reclamó a su empleadora la falta de afiliación en salud, pero ésta ya le tenía reemplazo.

Refiere que sus salarios para el 2015, 2016, 2017 y 2018 fueron por mensualidades de 520.000, 600.000, 737.717 y 781.0000, respectivamente.

Asegura que, salvo en el 2017, no le fueron pagadas primas, intereses a las cesantías, ni vacaciones, como tampoco le fueron consignadas en un fondo de cesantías. Agrega que la seguridad social no le fue cancelada y a la terminación del vínculo si bien firmó una liquidación, los valores le fueron retenidos por deudas con el empleador.

La demanda fue presentada el 27-09-2019 y fue admitida por auto del 01-10-2019

## **3. Posición de la demandada.**

**OLGA CECILIA GIRALDO RENDÓN** al contestar aceptó la relación laboral, el extremo inicial y los salarios pagados en cada anualidad. En torno al extremo final, refirió que data del 26-12-2018. De otro lado, negó el despido indicando que el demandante simplemente se ausentó de su trabajo, no regresó y abandonó el cargo sin que hubiese presentado incapacidad alguna que sustentara el estado de salud que afirma. Si bien aceptó que las cesantías no eran consignadas en un fondo, adujo que ello se debió a que eran liquidadas y canceladas directamente al trabajador en cada anualidad. En cuanto a los aportes a la seguridad social aceptó la falta de afiliación, pero la justificó en que el demandante se negó a ello con el propósito de conseguir ayudas del SISBEN. No presentó excepciones.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La Jueza Tercera Laboral del Circuito de Pereira, mediante fallo del 3 de noviembre de 2020, dispuso:

*PRIMERO: Declarar que entre JONATHAN ANDRÉS GÓMEZ BETANCUR y OLGA CECILIA GIRALDO RENDÓN, el primero como trabajador, la segunda como empleadora existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo verbal a término indefinido cuya vigencia se dio entre el 29 de junio del 2005 y el 26 de diciembre del 2018.*

*SEGUNDO: Declarar que dicha relación llegó a su final por decisión que adoptó directamente JONATHAN ANDRÉS GÓMEZ BETANCUR al no presentarse a su puesto de trabajo después del 26 de diciembre.*

**TERCERO:** Declarar que OLGA CECILIA GIRALDO RENDÓN no cumplió de manera completa con todas y cada una de las obligaciones que como empleadora le competían frente a su extrabajador el señor GÓMEZ BETANCUR.

**CUARTO:** Ordenarle a OLGA CECILIA GIRALDO RENDÓN que proceda a cancelar a su extrabajador los siguientes conceptos:

a) Auxilio de transporte comprendido entre el 29 de junio de 2015 y el 26 de diciembre de 2018 la suma de **\$3.432.612**;

b) Auxilio de cesantías causado para el periodo del año 2015 equivalente a la suma de **\$363.166**; por intereses a las cesantías del año 2015 la suma de **\$43.580**; por prima de servicios del segundo semestre la suma de **\$363.166**; por compensación dineraria por las vacaciones causadas en ese interregno equivalente a la suma de **\$161.087**,<sup>50</sup>;

c) La diferencia en el pago correspondiente a los conceptos de cesantías y primas de servicios de los periodos comprendidos entre los años **2016, 2017 y 2018** que representan los siguientes: **\$609.757** por auxilio de cesantías; **\$609.757** por concepto de primas de servicios y **73.171** por intereses a las cesantías (...)

**QUINTO:** Reconocer la indemnización moratoria correspondiente al artículo 99 de la ley 50 de 1990 por las cesantías causadas para el año 2015 en cuantía equivalente a **\$7.732.200**.

**SEXTO:** Ordenarle a OLGA CECILIA GIRALDO RENDÓN que debe consignar las cotizaciones a la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual se encuentre afiliado su extrabajador GÓMEZ BETANCUR y que deberá previamente indicarnos, los periodos correspondientes desde el 29 de junio de 2015 hasta el 26 de diciembre de 2018 atendiendo como base de cotización el salario mínimo legal mensual vigente.

**SÉPTIMO:** Requerir de manera puntual al señor JONATHAN ANDRÉS GÓMEZ BETANCUR para que precise el nombre de la Administradora de Fondos de Pensiones para que el Juzgado proceda a remitir la copia de la decisión que se está adoptando y pueda hacer el recaudo coercitivo a la empleadora sobre estos periodos que hemos indicado.

**OCTAVO:** Negar las demás pretensiones que fueron planteadas en la demanda por JONATHAN ANDRÉS GÓMEZ BETANCUR frente a OLGA CECILIA GIRALDO RENDÓN como se explicó precedentemente.

**NOVENO:** Condenar en costas procesales a la parte demandada en favor de la demandante en cuantía equivalente al **40%** de las causadas.

A dicha conclusión arriba, luego de establecer la existencia de la relación laboral a través de un contrato verbal a término indefinido conforme a la contestación y a los interrogatorios.

En cuanto a los salarios, concluye que, si bien se hizo referencia a los valores cancelados, lo cierto es que el pactado correspondió al SMLV sin que se hubiere probado que lo pagado era inferior a aquél o que hubiese realizado jornadas adicionales que ameritaran un mayor valor.

En cuanto al despido, apoyada en los testimonios concluye que lo único que se probó era que el demandante no se presentó a su sitio de trabajo por tres días y tampoco se volvió a presentar a la Ferretería por lo que no se acreditó la razón de la culminación del vínculo, la cual fue a iniciativa del actor sin que se hubiese arrimado prueba que sustentara que lo fue por su estado de salud.

Frente a las prestaciones sociales, concluye que las liquidaciones que firmó el demandante y que correspondieron a las liquidaciones anuales de cesantías, intereses, vacaciones y prima de servicios de los años 2016 al 2018., daban cuenta del pago efectivo porque fueron dineros que ingresaron al patrimonio del demandante y, agrega que a la documental arrimada por el demandado se le asignaba valor probatorio al no haber sido desconocidos ni tachados de falsos, salvo lo correspondiente al año 2015 frente al cual no obraba evidencia de pago alguno de las prestaciones y vacaciones.

Coligió que había lugar al pago del auxilio de transporte por cuanto el demandante si bien vivía enseguida de su sitio de trabajo, lo cierto era que no vivía en el sitio donde trabajaba y, al devengar menos de dos salarios mínimos tenía derecho a que le fueran reconocidos.

En cuanto a las cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios del 2016 a 2018, si bien fueron cancelados, determinó que, al ser liquidadas sin atender el subsidio de transporte, se generaban unas diferencias a favor del accionante.

De otro lado, al revisar las sanciones moratorias deprecadas en la demanda, no encontró viable la relativa a la del artículo 65 CST, por cuanto la liquidación fue pagada, conforme a la documental que se arrimó al proceso y que el actor aceptó haber signado, sin que exista prueba que controvierta su pago.

Respecto a la sanción por no consignación de las cesantías, encontró que al ser canceladas las del 2016 al 2017 de manera directa al trabajador, a pesar de que era irregular, lo cierto es que el demandante no fue defraudado y por ello mismo no se observaba mala fe del empleador, salvo las correspondientes a las del año 2015 que no fueron pagadas y por ello se generaba la sanción desde el 14-02-2016 hasta igual calenda del 2017.

### III. RECURSO DE APELACIÓN

La parte **demandante** recurrió la sentencia en cuanto a los salarios 2015-2016, la sanción moratoria por no consignar cesantías hasta la terminación del nexo, las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 CST y la proporción a que se condenó en costas procesales.

Frente al reajuste salarial, sostuvo que en el hecho 3 se advirtió que al demandante se le pagaba en los años 2015 y 2016 la suma de \$529.600 mensuales de cada periodo y si se tiene en cuenta el SMLV de esos años, es claro que se le estaba cancelando un valor inferior al mínimo legal y, como quiera que en la contestación se confesó tal cosa, la pretensión dirigida a reconocer el reajuste salarial debía salir adelante.

Se cuestionó que en la indemnización moratoria por la no consignación de las cesantías del año 2015 que se generaban en 2016, se hubiesen limitado hasta el 2017 cuando no se cancelaron en esa data y por tanto la sanción debió extenderse hasta la terminación del contrato, ello porque a pesar de que se pagaron las cesantías del 2016, tal situación no eliminaba, ni saneaba la indemnización moratoria que estaba corriendo por las cesantías

del 2015, por tanto debió reconocerse hasta la fecha en que terminó la relación laboral, esto es, hasta diciembre del 2018.

En cuanto a la indemnización del art. 65 CST refirió que no se entiende bajo qué criterio se le absolvió a la demandada cuando en la sentencia se le condena el pago de las prestaciones y salarios de 2015 al 2018, al punto que se le condenó a su pago, por lo que se debió condenar al demandado por dicho emolumento. De igual forma, refiere que, si bien el demandante firmó el acta de liquidación que da cuenta del pago efectivo al trabajador y si bien, este aceptó un pago parcial, también debía tenerse de presente que el demandante negó haber recibido las prestaciones del 2018.

Manifiesta su desacuerdo en la validez que se le dio al testimonio traído por la demandada porque estuvo contaminado al haber escuchado lo que pasaba en audiencia y por ello, la intervención de la esposa del demandante, así como el interrogatorio de parte en el sentido a que la verdadera razón de la renuncia del demandante no fue por el estado de salud sino por el incumplimiento de las obligaciones del empleador de pagar los aportes y por ello, se debió condenar a la indemnización del artículo 64 CTS.

De otro lado, recriminó el bajo porcentaje de la condena en costas en virtud de las resultas del proceso al considerarlas irrisorias, incluso así no se acceda a lo ahora solicitado debió ser en una proporción del 100%

#### **IV. ALEGATOS**

El traslado para alegaciones se dispuso mediante fijación en lista del 24-agosto-2021, término durante el cual, las partes guardaron silencio y el Ministerio Público no presentó 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**

De acuerdo con la sentencia de primera instancia y el recurso de apelación, el problema jurídico por resolver se circunscribe en determinar: (i) Había lugar a proferir condena por concepto de reajuste salarial por los años 2015 y 2016; (ii) Determinar hasta cuándo se extiende la sanción por no consignar las cesantías del año 2015; (iii) Hay lugar a proferir condena por la sanción del artículo 65 CST; (iv) En el presente asunto se demostró el despido indirecto a efectos de establecer la procedencia de la sanción del artículo 64 del CST; (v) Hay lugar a modificar la condena en costas a favor de la parte actora conforme a las pretensiones que salieron avante.

Previo al análisis de los puntos puestos a consideración de la Sala, debe advertirse que la existencia de la relación laboral entre JHONATAN ANDRES GOMEZ BETANCUR y OLGA CECILIA GIRALDO RENDON como propietaria del establecimiento comercial FERRETERIA FERROEXPRESS, no son objeto de debate, en tanto que los extremos temporales que se tendrán en cuenta son del 29 de junio de 2015 al 26 de diciembre de 2018, pues tal aspecto no fue objeto de alzada.

## **Desenvolvimiento del asunto.**

**1.- Reajuste Salarial.** De cara al primer problema jurídico, es de indicar que la A-quo, se abstuvo de condenar al pago del reajuste salarial igualándolo al mínimo legal, al considerar que no se probó que se hubiese pagado un valor inferior al SMLV de los años 2015 y 2016, en tanto que la parte recurrente insiste en que dichas diferencias se encuentran debidamente probadas.

Pues bien, al ser interrogado el demandante **Jhonatan Andrés Gómez Betancur**, incurrió en contradicciones respecto de las afirmaciones esgrimidas en el texto de demanda. Ello se afirma, porque en su intervención aseguró que *“siempre le pagaron el salario por debajo del mínimo”* explicando que *“el primer medio año su remuneración fue de gratis – sic- porque vivía en la casa de la demandada”*, pero luego rectificó indicando que le daban semanalmente \$130.000 y en el 2016 ya eran \$150.000. Sin embargo, en el hecho tercero del libelo introductorio, se afirmó que **el salario mensual del 2015 era por \$520.000** y en 2016 por **\$600.000**, aspecto que, si bien la demandada al contestar el hecho tercero aceptó esos salarios, lo cierto es que las diferencias salariales solicitadas para el 2015 y 2016 no fueron aceptadas al aducir que fueron cancelados de manera completa, esto es, atendiendo el SMLV de cada anualidad.

Así las cosas, al existir una confesión por apoderado [Art. 193 CGP] respecto de los salarios del 2015, lo cual cuenta con validez probatoria conforme al poder otorgado, se dispondrá condena por las diferencias entre el salario reconocido (\$520.000) respecto del salario mínimo (\$644.350), no así respecto del año 2016 atendiendo a que obra prueba documental que da cuenta que el salario reconocido para dicha anualidad correspondía al mínimo legal, documento que cuenta con validez probatoria porque no fue tachado por el demandante, máxime que fue signado por él [pág. 9, archivo 13].-

Con todo, previas operaciones aritméticas, las diferencias salariales generadas desde el 29-06-2015 y el 31-12-2015, ascienden a **\$754.390**, valor que se atenderá adicionando el ordinal cuarto de la parte resolutive de la sentencia en este aspecto.

## **2.- Sanción Moratoria (Art. 99, L50/90).**

Asegura el recurrente que la sanción impuesta respecto de las cesantías no consignadas y que corresponde al año 2015 se debieron extender hasta la terminación del contrato.

Bien, el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, dispone que el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías ***“deberá pagar un día de salario por cada día de retardo”***. Dicha sanción, se causa desde el **15 de febrero de cada año** hasta el **14 de febrero del siguiente**, cuando inicia la otra mora o hasta cuando finaliza la relación laboral (CSJ SL403-2013; CSJ SL665-2013 y CSJ SL912-2013). Así mismo, para su liquidación se atiende el salario con el cual se liquidó la cesantía no consignada.

Para mayor sustento, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL3858-2020, hizo las siguientes precisiones:

Pertinente es recordar lo dicho por la Corte en sentencia CSJ SL, 1° feb. 2011, rad. 35630, reiterada recientemente en la decisión CSJ SL2512-2020, cuando sobre el particular dice:

*“[...] si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no ha cumplido con su deber de consignar dentro de los términos de ley, surge otra obligación a su cargo, cual es la de pagar directamente al trabajador esa prestación. Pero desde este momento, conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Corte, la omisión de dicho pago directo acarrea para el empleador la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C. S. del T., de manera que ésta reemplaza la causada por la falta de consignación, es decir, que la sanción moratoria por la no consignación del auxilio de cesantía, corre hasta la terminación del contrato, momento en el cual el empleador debe pagar, no solo los saldos adeudados, sino el causado en la respectiva anualidad en la que finaliza el vínculo contractual laboral.*

*[...]*

A más de lo dicho en el estadio de la casación, es importante recordar, que la sanción consagrada en el inciso 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, se causa desde el 15 de febrero de cada año hasta el 14 de febrero siguiente, cuando inicia la otra mora, y, en todo caso, hasta cuando finaliza la relación laboral, además de que debe tener como parámetro el salario con el cual se liquida la cesantía (sentencias CSJ SL403-2013; CSJ SL665-2013 y CSJ SL912-2013).

En efecto, en la primera de las mencionadas decisiones, se precisó lo siguiente:

*Por otra parte, se tiene que la jurisprudencia de esta Sala también tiene asentado que la sanción se ha de calcular con el salario que sirvió de base para liquidar la cesantía dejada de consignar y que estas sanciones no son independientes cuando se ha incumplido la obligación por varias anualidades. Así se precisó en la sentencia No. 13.467 de 2000:*

*“Empero, observa la Corte, que el Tribunal asumió la liquidación de dicha indemnización como si se tratase de auxilios de cesantía originados en diferentes contratos, pues aplicó indemnizaciones independientes a cada uno de los incumplimientos anuales, que así corrieron concomitantemente.*

*El auxilio de cesantía como su nombre lo indica, es un ahorro obligatorio instituido por la ley que se capitaliza a favor del trabajador para servirle de soporte por algún tiempo, una vez terminado el contrato de trabajo en que se origina, dado lo cual constituye una sola prestación. El hecho de que la ley 50 haya autorizado su cancelación anual definitiva durante la vigencia del contrato, no desnaturaliza su unidad, pues se trata de pagos parciales de una misma prestación.*

*En ese orden de ideas, la falta de consignación de una anualidad, origina la mora hasta el momento en que ocurra la satisfacción de esa parte de la prestación, aun cuando las anualidades posteriores sean debidamente depositadas en el fondo. Si se incumple la consignación de varias anualidades, la indemnización se causa desde la insatisfacción de la primera consignación con la base salarial que debió tomarse para calcular la cesantía dejada de consignar, pero cuando el patrono incumpla por segunda vez con la obligación de hacer el depósito de la respectiva anualidad, el monto de la sanción seguirá causándose con base en el salario vigente en el año en que se causó la cesantía dejada de depositar, y así sucesivamente, hasta cuando se consigne la*

*anualidad o anualidades adeudadas o se le cancele el auxilio de cesantía directamente al trabajador en razón de la terminación del contrato de trabajo.  
[...]*

Así las cosas, esta sanción no es acumulativa y tiene un límite, pues la misma corre desde el 15 de febrero hasta el 14 de febrero del siguiente año; entonces a partir del 15 de febrero siguiente se contabiliza la nueva sanción, la que arriba hasta el 14 de febrero siguiente y así sucesivamente, esto hasta que se consignen las anualidades adeudadas o hasta la fecha en que se termine el nexo laboral, evento último en el cual la obligación será entregar directamente al trabajador las cesantías conforme al artículo 249 del CST [...].

Conforme lo discurrido, la sanción por no consignar las cesantías del año 2015 a la que fue condenada la demandada corre desde el **15 de febrero de 2016** y, como quiera que no se condenó a dicho sanción respecto de las cesantías del 2016 y 2017, a la par que no se generó la obligación de consignar las relativas al año 2018, tiene derecho a que dicha sanción sea hasta la data de desvinculación laboral, esto es, hasta el **26 de diciembre de 2018**, por lo que se liquida un total de 1031 días de mora, liquidación que al atender el salario mínimo del 2015 (\$644.350), el valor diario corresponde a \$21.478, siendo en total la condena por **\$22.143.818**, y no al valor que sentenció la falladora de primer grado.

Teniendo en cuenta lo anterior, se modificará el ordinal quinto de la sentencia, por medio del cual condenó a la demandada a pagar la suma de \$7.732.200 por concepto de la sanción contemplada en el ordinal 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en su lugar, se dispondrá que, por tal concepto, el demandante tiene derecho a la cuantía señalada en precedencia.

### **3.- Sanción Moratoria (Art. 65, CST).**

Dispone el artículo 65 del CST, *“si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo”*.

Al respecto, la jurisprudencia tiene adoctrinado que las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST, así como la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no surgen de manera automática, sino que corresponde al juez determinar su procedencia, para lo cual debe auscultar los medios de convicción adosados al expediente, en busca de establecer si el empleador aportó pruebas fehacientes de la razonabilidad y probidad de su conducta omisiva o, en otros términos, de la buena fe que acompañó su comportamiento para cumplir con sus obligaciones laborales (Sentencias CSJ SL7145-2015, SL1166-2018, SL1430-2018, SL2478-2018, SL2409-2019 y SL1682-2019).

Así mismo, señala la Corte que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer que actuó conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación 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» (CSJ SL9641-2014).*

En el caso de marras, hay claridad que respecto del año 2015 la parte demandada canceló al demandante valores por debajo del salario mínimo, en tanto que, al analizar las condiciones específicas del caso y al auscultar el material probatorio adosado, de las documentales aportadas por las partes, se desprende:

El demandado liquidaba y cancelaba las prestaciones al trabajador sin tener en cuenta, lo correspondiente al subsidio de transporte para liquidar cesantías y prima de servicios lo que implica que lo hizo de manera deficitaria para los años 2016 al 2018, en tanto que no canceló las prestaciones correspondientes al año 2015 y quedó adeudando salarios de dicha anualidad por cuanto los canceló por debajo del SMLV, aspecto que implicó que el laborante dejara de percibir, por todo el tiempo laborado, una suma igual a \$2.978.074,5 – según lo establecido en la sentencia de primera instancia y lo correspondiente a los salarios del 2015-.

Ahora, también se observa que al trabajador nunca se le afilió ni se le hicieron aportes en pensión, aspecto que fue reconocido por el demandado al contestar la demanda.

Finalmente, la demandada al contestar la demanda ni al ser interrogada ninguna razón expuso frente a lo adeudado, al punto que negó adeudar salarios del 2015 – a pesar de que reconoció que el pagado estaba por debajo del SMLV – y tampoco aportó razones satisfactorias y justificativas de su conducta.

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 de acuerdo a las mismas confesiones realizadas por la demandada en su escrito de contestación y en el interrogatorio, conlleva a determinar que al incumplir el pago de salarios del 2015 en el monto mínimo legal y al no reconocer las prestaciones y vacaciones con el salario base de liquidación que debía ser, son aspectos que redundaron en una desmejora económica al demandante al momento de la culminación del nexo laboral.

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 (27-12-2018) 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, atendiendo a que el salario devengado correspondía al SMLV.

Por lo anterior, se adicionará la sentencia para disponer condena en los términos antes indicados.

#### **4.- Indemnización por despido (Art. 64, CST).**

Como quiera que el recurso de apelación respecto de la indemnización por despido se sustenta en que, a juicio del actor, *la verdadera razón de la renuncia del demandante no fue por el estado de salud sino por el incumplimiento de las obligaciones del empleador de pagar los aportes*, tal aspecto nos ubica en la figura del *despido indirecto*.

Pues bien, dispone el artículo 64 CST,

*“Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización [...]*

A su turno, el artículo 66 ibidem, dispone:

*“Manifestación del motivo de la terminación. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.*

Sobre el tema, la Corte suprema de justicia en sentencia 55526 con ponencia de la magistrada Isabel Godoy del 6 de marzo de 2019 afirmó:

*«En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155:*

*El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.*

*Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, (...)*»

A su turno, en la Sentencia, CSJ SL14877-2016, se dijo:

*“[...] El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta,*

*en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo [...]*”.

Para resolver lo anterior, es de memorar que en el hecho sexto de la demanda, el accionante aseguró que **fue despedido sin justa causa por su empleadora**, en atención a que **se ausentó de su trabajo tres días, por quebrantos de salud, cuya atención la debió gestionar en el hospital de Kennedy de esta ciudad, por cuanto no estaba afiliado al sistema de seguridad en salud** (hecho décimo); a su regreso reclamó a la empleadora la falta de afiliación pero ésta (empleadora) ya había conseguido quien trabajara y por tanto ya no requería más de sus servicios”. En contraste a ello, la demandada en su contestación negó que el demandante hubiese sido despedido, sino que se ausentó del trabajo sin avisar y abandonó el trabajo.

Al respecto, al ser interrogada la demandada **Olga Cecilia Giraldo Rendón**, esta si bien aceptó la falta de afiliación del actor a la seguridad social, adujo que ello se debió a la afiliación que aquél tenía en el SISBEN y, frente a la terminación, refirió que **el demandante ni siquiera renunció a su trabajo, sino que lo dejó tirado porque se fue sin explicación y no regresó; dijo que estaba enfermo, tenía un dolor y no quiso hablar y ni siquiera mostró algún papel o documento sobre ello.**

Al ser interrogado el demandante **Jhonatan Andres Gómez Betancur**, este dijo: Que nunca fue afiliado al Sisbén; **aceptó que no estuvo incapacitado previo a la terminación**; que le dijo a la demandada que hablaran con el esposo de ella (quien es el padre del demandante) para que le pagara particularmente y que nunca lo llamaron; **que el trato del Papá para con él era grosero hasta que se aburrió.**

Por su parte, al ser escuchada **Beatriz Elena Guzmán Zuluaga**, compañera permanente del actor, dijo: el servicio lo dejó de prestar un día que amaneció enfermo de cálculos, llamaron a la señora a contarle que estaba enfermo y que le colaboraran, él no volvió porque el papá (Luis Fernando) dijo que más bien no volviera. Luego indica que la razón fue porque el demandante se quejó de que ni siquiera le hubieran colaborado.

Al ser escuchado **José Javier Brito**, testigo del demandante, quien era cliente de la ferretería donde trabajó el demandante y amigo de este, al respecto dijo haber conocido que **el Papá de Jhonatan lo echó de la ferretería porque tuvieron un problema**, según le contó el demandante; que **en la noche Jhonatan y la señora tenían una taberna que funcionaba después de las 4pm hasta las 10pm y estaba ubicado en la misma casa de Jhonatan (enseguida de la ferretería)**; que el Papá se enojaba mucho con el actor porque llegara tarde o por cualquier cosa.; y **dijo desconocer si tenía o tuvo problemas de salud** para la época de los hechos.

Aquí, es de indicar que frente al testimonio de **Johan Mateo Cardona Jaramillo**, testigo del demandado, quien convive en unión libre con Juliana Gómez Giraldo -hija de la demandada y del papá del demandante -, y quien relató que Jhonatan vivía enseguida de la ferretería y tenía un bar; para la

época de los hechos era amigo del demandante, se emborrachaban y consumían drogas; que le consta cuando el actor le decía a Beatriz (esposa) que llamara a decir que estaba enfermo, pero que era mentiras porque estaba de rumba. Respecto de dichas manifestaciones debe decirse que habiendo indicado el testigo durante la misma diligencia que escuchó los testimonios e interrogatorios que le precedieron, incumpliendo la formalidad de que habla el art. 220 del CGP, la cual al no contemplar ningún tipo de sanción, ese solo aspecto no conlleva a desechar de plano el testimonio, ni genera inhabilidad del testigo, en estos casos, lo que se impone es un mayor rigor en su valoración en la medida que puede estar afectada la credibilidad del mismo.

Aclarado lo anterior, se tiene que, al revisar de manera íntegra, los medios probatorios válidamente arrimados al expediente, en este caso si bien es cierto que el demandante no estaba afiliado a la seguridad social, lo cierto es que evidente resulta que la terminación del nexo laboral **tuvo su génesis en la ausencia del demandante a su sitio de trabajo por un término de tres días**, sin que obre en el expediente, ni se acreditó ante la empleadora una razón atendible para ello, como por ejemplo la evidencia de la atención médica que dijo haber gestionado en el Hospital, y, por ello, a su regreso al sitio de trabajo, éste ya había sido reemplazado. Dichas circunstancias, aunado a que el mismo demandante confesó que “*estaba aburrido del trato que le daba su progenitor*” -quien además es la pareja sentimental de la demandada-, aspecto que, en palabras del testigo arrimado por la parte actora, Sr. **José Javier Brito**, lo que sucedió es que el actor tuvo un problema con el progenitor de quien dijo “se enojaba mucho porque Jhonatan llegara tarde o por cualquier cosa”; además que, a pesar de departir con el demandante *dijo desconocer que aquél tuviera problemas de salud para la época de los hechos*, son aspectos todos que impiden el acreditar el auto despido que se alega por la causal de que habla el artículo 62 y 63, literal B) ordinal 6) del CST, en la medida que de las pruebas no se desprende que la iniciativa hubiese sido del demandante por razones imputables al demandado, sino más bien, fue producto de la conducta del mismo laborante (o imputable a él mismo) por haber dejado de asistir a su trabajo sin justificación (no probó sus dichos) o sin permiso del empleador (Art. 60, núm. 4).

Con todo, al no cumplir la parte actora con la carga de probar el auto despido alegado, se deberá confirmar la decisión de la *A quo* por cuanto resultó ser acertada.

## **5- Costas**

Finalmente, como quiera que la condena en costas de primera instancia fue cuestionada por la parte recurrente al considerar que no se compadecen con el alcance de las pretensiones y, habiendo prosperado parcialmente el recurso de apelación respecto de pretensiones que no fueron reconocidas en primera instancia, ello conlleva a que sea viable modificar el ordinal noveno de la sentencia de primera instancia en el sentido de aumentar del 40% inicialmente establecido, en un 70% de las causadas.

En esta instancia no se impondrán costas dado a que el recurso de apelación incoado por la parte actora prosperó de manera parcial, en tanto que la parte demandada no apeló la decisión de primera 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.**

**RESUELVE**

**PRIMERO: ADICIONAR** el ordinal cuarto de la parte resolutive de la sentencia en el sentido de condenar a la demandada al pago del reajuste de los salarios del 29-06-2015 al 31-12-2015 por **\$754.390**.

**SEGUNDO: MODIFICAR** el ordinal quinto de la parte resolutive de la sentencia el cual quedará así:

*“**QUINTO:** Reconocer la indemnización moratoria correspondiente al artículo 99 de la ley 50 de 1990 por las cesantías causadas para el año 2015 en cuantía equivalente a \$21.478 diarios a partir del 15-02-2016 al 26-12-2018, por valor total de **\$22.143.818**”.*

**TERCERO: ADICIONAR** la sentencia para **CONDENAR** a la demandada al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 CST, en un equivalente a \$26.041 diarios a partir del 27-12-2018 y hasta tanto se observe el pago total de los salarios y prestaciones sociales adeudadas al trabajador.

**CUARTO: MODIFICAR** el ordinal noveno en el sentido de disponer que la condena en costas de primera instancia corresponde a un 70% de las causadas.

**QUINTO: CONFIRMAR** la sentencia en lo demás.

**SEXTO:** Sin condena en costas en esta instancia.

**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: **e46f9ca60ea7ae6a34a255ff5ddf5d3466d2bd86a6ba428d0f449ef8cfbb2313**

Documento generado en 03/10/2022 08:35:27 AM

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