

TEMA: INCUMPLIMIENTO EN PAGOS POR PARTE DEL EMPLEADOR - Que el empleador no realice los pagos correspondientes a salario o prestaciones sociales, da derecho a que el trabajador de por terminado el contrato con justa causa, pues el empleador está incumpliendo con una obligación legal. En estos casos, el trabajador debe ser indemnizado. /

HECHOS: Pretende el demandante que se declare que la demandada cotizó en forma deficitaria para los riesgos de invalidez, vejez y muerte durante la vigencia del contrato de trabajo y de la misma forma, pagó las prestaciones sociales y vacaciones con base en un salario inferior al realmente devengado; y, su contrato de trabajo fue terminado por justa causa imputable al empleador.(...) El problema jurídico a resolver consiste en determinar i) si procede reajustar las acreencias laborales y salario a un monto promedio de \$1.514.744 con inclusión de las comisiones generadas por ventas; ii) si es viable ordenar el pago de los salarios de agosto y septiembre de 2016; iii) si es procedente exonerar a la demandada de la indemnización por despido o de lo contrario, verificar si la liquidación de efectuada por la a quo frente a este rubro se encuentra ajustada a derecho; y iv) si hay lugar a la imposición de la indemnización moratoria regulada en el art. 65 del CST.

TESIS: En relación con el reajuste prestacional pretendido, se tiene que, como principio universal quien pretende demandar un derecho o quien se opone o excepciona, está obligado a alegar y demostrar los hechos en que funda su solicitud (CSJ SL 20 marz. 2013 rad. 45120 y CSJ SL 6 sept. 2012 rad. 37804)(...). Por una parte, no se acreditó en forma idónea el trabajo el tiempo suplementario, dominical y festivo que el demandante hipotéticamente ejecutó en favor de la demandada y sobre el cual basó inicialmente sus pretensiones; por otra parte, a pesar de que tanto en la contestación de la demanda como en el interrogatorio de parte, la demandada admitió que su extrabajador en ocasiones devengó sumas por concepto de comisiones por ventas y que por esa razón, se tuvo en cuenta en la liquidación final de prestaciones sociales un salario superior al equivalente a 1 SMLMV (\$1.154.744), estas no fueron acreditadas, como para en gracia de la discusión, proceder a verificar si fueron correctamente incluidas dentro de la liquidación por parte de la empleadora, precisando en este punto que, las facultades ultra y extra petita no están permitidas para esta Colegiatura, conforme lo establece el art. 50 del CPTSS, porque carece de competencia funcional para decidir sobre hechos que no fueron sustento de las pretensiones de la demanda y que no se discutieron en la primera audiencia de trámite (CSJ SL8716-2014). No le es dable a la Sala dilucidar si le asiste derecho o no al demandante a las diferencias reclamadas pues la claridad y precisión de las peticiones y los hechos son fundamentales, sin que el operador judicial pueda sustituir afirmaciones de hechos omitidos, ni modificarlos cuando la redacción no es la apropiada o es defectuosa, como para corregir el rumbo del proceso que desde el inicio se delineó, máxime cuando ello iría en contra del derecho al debido proceso, defensa y contradicción que le asiste a la demandada, quien por su parte allegó la prueba documental necesaria para acreditar que sí había cumplido con el deber que como empleadora la ley le impone pagando las acreencias respectivas sobre el salario inicialmente pactado. (...) respecto a la Indemnización por terminación del contrato es necesario precisar que es la parte actora quien debe demostrar conforme el art. 167 del CGP, no solo que la motivación de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral le fue comunicada al empleador con claridad y precisión, sino que tal determinación estuvo sustentada en hechos que, primero, ocurrieron, y segundo, pueden subsumirse en alguna o algunas de las causales previstas en el lit. b) del art. 7° del Decreto 2351 de 1965, que reformó el art. 62 del CST (CSJ SL 9 ago. 2011 rad. 41490, CSJ SL2412-2016, CSJ SL18344-2016 y CSJ SL14877-2016), es decir, que la causa de su renuncia fue atribuible al empleador, misma que debe aducirse a la terminación. En el mismo punto la Sala considera que estas actuaciones de incumplimiento sistemático por parte del empleador respecto de las obligaciones adquiridas frente a su trabajador, aun cuando pretendió justificar estas faltas a los pagos de las acreencias laborales del demandante en el aparente sellamiento efectuado por el Invima, no demostró tal situación dentro del plenario,

como para verificar en qué momento ocurrió; y, prácticamente desde diciembre de 2015, los pagos de los aportes a seguridad social venían siendo relegados, sin que se hubiera probado la justificación de esta mora, como tampoco el motivo por el que los salarios causados entre octubre de 2016 y febrero de 2017, fueron cancelados hasta cuando finalizó la relación laboral, en septiembre de dicho año. Las presuntas situaciones administrativas por las que tuvo que pasar la empresa demandada, que se reitera, no fueron demostradas en forma idónea, no pueden afectar en absoluto a los trabajadores, pues el salario y los créditos laborales ocupan un lugar privilegiado en el sistema normativo ya que de estos dependen los trabajadores y sus familias; de manera que los empleadores deben hacer cuanto esté a su alcance para satisfacerlos oportunamente, en la medida en que quienes prestan sus servicios a cambio de una retribución mensual, no pueden asumir en absoluto los riesgos o pérdidas del empleador (CSJ SL845-2021); de ahí que se concluya que en este caso, la crisis financiera que dijo padecer la empresa no constituye por sí sola una conducta que justifique la falta de pago de los salarios y prestaciones

M.P. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 15/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Cuarta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**
RADICACIÓN. 05 001 31 05 **001 2018 00698** 01
DEMANDANTE: NELSON ARTURO AGUDELO VÁSQUEZ
DEMANDADO: JIMÉNEZ BERMÚDEZ OCHOA & CIA SAS PANIFICADORA
EL PARAÍSO
LITIS CONSORTE ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES -
NECESARIO COLPENSIONES

Medellín, quince (15) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por las Magistradas LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes demandante y demandada contra de la sentencia proferida el 18 de mayo de 2022, por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se declare que la demandada cotizó en forma deficitaria para los riesgos de invalidez, vejez y muerte durante la vigencia del contrato de trabajo y de la misma forma, pagó las prestaciones sociales y vacaciones con base en un salario inferior al realmente devengado; y, su contrato de trabajo fue terminado por justa causa imputable al empleador. En consecuencia, solicita que se condene al pago de los salarios causados entre el 7 de agosto y el 30 de septiembre de 2016 de conformidad con el art. 140 del CST, el reajuste salarial del lapso comprendido entre el 1° de octubre de 2016 y el 26 de febrero de 2017, el reajuste de las cesantías, de los intereses a las

cesantías, de las primas de servicios y de las vacaciones con base en los salarios realmente devengados durante toda la vigencia de la relación laboral, el pago con destino a Colpensiones de los aportes para los riesgos de IVM dejados de cancelar entre el 13 de marzo y agosto de 1996 y de los aportes reajustados de toda la vigencia del contrato con el salario realmente devengado junto con los intereses moratorios por el pago deficitario de tales aportes; pidió que se ordenen las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST (la primera por despido indirecto), y del art. 99 de la Ley 50 de 1990, más los intereses legales sobre las sumas adeudadas o en forma subsidiaria la indexación (págs. 1, 2 arch. 1.1 C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expuso que prestó los servicios para la demandada desde el 13 de marzo de 1996 mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para desempeñar Oficios Varios; su salario siempre fue pagado en forma semanal, con la firma de un recibo de pago en el que se detallaban el salario básico y en el otro se registraban los pagos de las horas extras, sin embargo, de este último recibo nunca se le entregó copia; los aportes en pensiones y el pago de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones no fueron liquidados sobre el salario realmente devengado, solo se tuvo en cuenta el mínimo legal vigente y nunca devengó salarios inferiores a ese monto, aunado a que la demandada no hizo aportes a pensiones entre el 13 de marzo y el 31 de julio de 1996; cumplió el horario de lunes a sábado de 6 am a 8 pm, con 15 minutos para desayunar y 30 minutos para almorzar, y ocasionalmente laboró domingos y festivos.

Agregó que el 6 de agosto de 2016 el Invima selló las instalaciones de la empleadora por haber encontrado irregularidades, por lo que el Gerente le indicó que se fuera a su casa y esperara la llamada de la compañía, para informarle cuándo volvería a prestar el servicio, adeudándole los salarios causados entre el 7 de agosto y el 30 de septiembre de 2016; en septiembre de 2017 presentó renuncia con causa imputable a la empresa por el incumplimiento en el pago de las vacaciones y de los salarios de 7 meses, los pagos a seguridad social en forma tardía y con montos inferiores a los devengados, presentando mora frente al período de septiembre de 2016, por haberle hecho firmar siempre 2 colillas de pago, sin que le hubieran entregado copia de la relacionada con los valores que excedían el SMLMV y porque algunos pagos a seguridad social no fueron realizados lo que podía incidir en la labor que realizaba pues debía conducir a varios municipios de la zona del

nordeste Antioqueño para poder distribuir los productos, debiendo tener la cobertura adecuada en el sistema general de seguridad social. Finalmente, dijo que en la liquidación final de prestaciones sociales se fijó como salario promedio \$1.514.744 [sic] con lo que se calcularon sus acreencias laborales, sin embargo, la misma fue pagada por un valor total de \$3.169.803 a través del Banco Agrario casi 9 meses después de la finalización del contrato de trabajo (págs. 2-5 arch. 1.1 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

Previa subsanación la demanda fue admitida mediante auto del 29 de enero de 2019 ordenándose la notificación y traslado a la demandada y se citó como tercero interviniente a Colpensiones (arch. 5 C01).

Colpensiones señaló que, en caso de imponer alguna orden a la entidad, se debe tener en cuenta que en su contra no se formularon pretensiones. Propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó inexistencia de la obligación a cargo de Colpensiones, ausencia de causa para pedir, prescripción, buena fe de Colpensiones, imposibilidad de condena en costas y compensación (archs. 7, 11 13 C01).

La **Panificadora El Paraíso**, se opuso a lo pretendido bajo el argumento de que, si bien hubo un incumplimiento de algunas obligaciones por parte de la compañía, lo cierto es que el num. 6º del lit. b) del art. 62 del CST exige que al empleador incumplido no le hayan asistido razones válidas para haber incurrido en tales conductas, por ende, la misma norma admite expresamente una causal de exoneración respecto de las consecuencias generadas por el incumplimiento, que obliga a examinar los motivos que dieron origen a la falta, aunado a que la imposición de indemnizaciones moratorias no son automáticas ni inexorables sino que se determinan por la conducta desplegada por el empleador, quien en este caso, siempre actuó de buena fe, su comportamiento se ajustó a la normativa laboral, se presentaron situaciones irresistibles de índole económica como el paro de transportadores de carga que duró aproximadamente 45 días entre junio y julio de 2016 y, tuvo que notificar a los empleados la imposibilidad de prestar servicios en virtud del cierre de la empresa como consecuencia de las decisiones administrativas del Invima, con acuerdos suscritos con ellos, que le permitieron a la empresa la cancelación de lo que se les adeudaba. Señaló que

la jornada laboral cumplida por el demandante era de 6 am a 2 pm, para completar 48 horas semanales.

Afirmó que una vez recibida la renuncia el 21 de septiembre de 2017, le notificó al demandante por correo certificado el día 26 del mismo mes y año que el valor de sus prestaciones se encontraba a su disposición en las instalaciones de la compañía, sin embargo, en virtud a que no se presentó, tuvo que consignar el valor correspondiente en el Banco Agrario con autorización del juzgado laboral, teniendo en cuenta para ello 1 SMLMV como a todos los empleados de la empresa, ya que a todos se les paga por igual; advirtió que el desarrollo de su objeto social no requiere efectuar trabajo en tiempo suplementario y, los domingos y festivos solo se necesita la presencia del personal encargado de los puntos de venta, cargo que nunca desempeñó el demandante. Relató que siempre se le pagaron las prestaciones sociales al trabajador teniendo en cuenta 1 SMLMV, no obstante, el salario promedio del año 2017 fue de \$1.154.744 porque se tuvieron en cuenta los estímulos económicos voluntarios y eventuales por el resultado de las ventas en el Nordeste Antioqueño, respecto de los que no se le efectuó deducción alguna. Finalmente indicó que el demandante tuvo vacaciones entre el 7 de agosto y el 30 de septiembre de 2016, tiempo que le fue reconocido y pagado. Propuso como medios exceptivos los denominados abuso del derecho, prescripción, compensación y buena fe (archs. 9, 11, 13 C01).

La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado guardó silencio a pesar de habersele comunicado debidamente la existencia del presente proceso (arch. 6 C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 1º Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el 18 de mayo de 2022, profirió sentencia en la que declaró que entre el demandante y la panificadora demandada existió una relación laboral desde el 13 de marzo de 1996 hasta el 21 de septiembre de 2017, la cual terminó por causa imputable a la empleadora condenó a la panificadora al pago de \$211.315 por concepto de diferencias salariales causadas entre octubre de 2016 y febrero de 2017, más \$4.204.987 por concepto de indemnización por terminación del contrato, sumas que deberán ser indexadas al momento del pago; adicionalmente le ordenó que en un término no mayor a 20 días proceda a solicitar ante Colpensiones el cálculo actuarial correspondiente al período

comprendido entre el 13 de marzo y el 31 de julio de 1996 con el IBC de 1 SMLMV, y que una vez emitido el mismo, proceda a pagarlo en los términos que indique dicha entidad.

Por otra parte, ordenó a Colpensiones que una vez reciba la solicitud correspondiente por parte de la empleadora, proceda a efectuar el cálculo actuarial y emita el comprobante de pago dentro de un tiempo que no podrá exceder de 30 días; declaró no probada la excepción de prescripción y probada la de buena fe; condenó en costas a la panificadora en favor del demandante.

Para lo que interesa a la alzada, motivó lo decidido en que teniendo en cuenta el horario indicado por la empleadora, al demandante le correspondía acreditar la jornada en que ejecutó las labores encomendadas, lo que no hizo dado que de las documentales no se puede inferir tal aspecto y por el contrario en los comprobantes de nómina se observa que siempre le pagaron semanalmente el salario mínimo legal vigente para cada período, más el subsidio de transporte entre los años 1998 y 2017, se ahí que no sea posible efectuar el reajuste salarial, de prestaciones, ni de aportes implorado en la demanda.

Por otra parte, no encontró desacreditadas las motivaciones que el demandante expuso en su renuncia para dar por terminado el contrato de trabajo con causal imputable al empleador, debido a que éste a pesar de que admitió el cierre de la empresa para agosto de 2016 por decisión del Invima, no aportó material probatorio del que se desprenda esa situación, ni que estuviera cumpliendo con sus obligaciones dado que solo ello se adujo en el interrogatorio de parte del representante legal; de manera que respecto de algunos incumplimientos relatados por el trabajador en su carta, no se probó que hubieran existido razones válidas, porque el hecho de que una autoridad administrativa pública cierre el establecimiento, solo demuestra que la demandada también estaba incumpliendo otras obligaciones además de las laborales, lo que no puede servir de excusa al empleador, quien en este caso, tampoco se encontraba en una situación económica precaria.

Liquidó la indemnización teniendo en cuenta que el contrato de trabajo fue suscrito el 13 de septiembre de 1996 por un término fijo inferior a 1 año inicialmente pactado a 6 meses, quedando prorrogado de esa forma hasta el 12 de marzo de 1998, día siguiente a partir del cual se renovó por años sucesivos,

siendo la última prórroga a partir del 13 de marzo de 2017, debiendo finalizar el 12 de marzo de 2018, pero como el vínculo terminó el 21 de septiembre de 2017 a esa data le faltaban al trabajador 171 días para culminar la prórroga, que deben ser pagados a razón de 1 SMLDV.

Indicó que como la parte demandada allegó los comprobantes de pago de las vacaciones correspondientes a los períodos comprendidos entre marzo de 2012 y marzo de 2015, se deduce que no adeuda suma alguna por concepto de los salarios reclamados entre el 7 de agosto y el 30 de septiembre de 2016, pues tales recibos cuentan con la firma del trabajador, quien no los desconoció; mientras que sí ordenó el pago de los aportes en pensión comprendidos entre el 13 de marzo y agosto de 1996 dado que no se encuentran registrados en la historia laboral expedida por Colpensiones. También ordenó reajustar los salarios causados entre el 1º de octubre de 2016 y el 26 de febrero de 2017, porque al efectuar las operaciones aritméticas necesarias, advirtió que los mismos no fueron calculados de manera correcta en la liquidación del contrato, por ende, de los montos en favor del trabajador ordenó deducir lo atinente a los aportes a salud y pensión por tales períodos.

Para exonerar a la demandada de la indemnización moratoria adujo que se probó que el demandante no quiso recibir la liquidación con el fin de hacerla revisar, lo que conllevó a la empresa a consignar a órdenes de un juzgado lo adeudado, comunicando además de esa situación al ex trabajador; de modo que no observó que en este caso, la demandada hubiera actuado de mala fe, y en lugar de esta sanción, ordenó la indexación de la sumas adeudadas (archs. 19.1, 19.5 C01).

IV. RECURSOS DE APELACIÓN

El **demandante** insistió en que la empleadora cotizó de manera deficitaria para los riesgos de IVM durante toda la vigencia del contrato de trabajo y de la misma forma pagó en forma deficiente las prestaciones sociales, descansos remunerados y aportes al sistema de seguridad social, dado que su salario era variable cada mes debido a las comisiones que generó, tal y como fue confesado por el representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte; de manera que, no podía haber sido liquidado con 1 SMLMV sino un promedio de \$1.514.744 [sic], ya que las comisiones son constitutivas de salario, así que con dicho monto han debido liquidarse sus acreencias laborales

y reajustarse su salario, con la advertencia de que en la respuesta dada por la demandada no se evidencian los pagos de los meses de agosto y septiembre de 2016, debido a que la empresa fue sellada por parte del Invima, sin que se hubiera comprobado que se encontraba en vacaciones, de ahí que también se deba reconocer el pago de tales sueldos.

Por otra parte, señaló que la terminación del vínculo se dio por causa imputable al empleador, teniendo en cuenta que no se pagaron vacaciones y salarios, aunado a que se corrobora en la historia laboral aportada por Colpensiones el pago extemporáneo e incompleto de las acreencias, motivo por el cual tuvo que presentar su renuncia motivada; en consecuencia, tiene derecho al pago de la indemnización del art. 64 del CST, para lo cual adujo que la indemnización que se ordenó pagar, se encuentra liquidada en forma errónea dado que se debe cancelar sobre 193 días y no sobre 171, es decir un total de \$9.744.763, con el salario verdadero que devengó. Finalmente solicitó la indemnización moratoria del art. 65 del CST porque sí existió mala fe por parte del empleador al no pagar las prestaciones sociales.

La **Panificadora El Paraíso** se opuso a la indemnización por despido a la que fue condenada, dado que no quedó demostrado que las razones que tuvo la empresa para la inobservancia de las obligaciones fueran inválidas, dado que tanto el demandante como otros trabajadores aceptaron en forma voluntaria que la sociedad se encontraba pasando por una crisis económica y por ello aceptaron una espera mientras se organizaba nuevamente. A su vez quedó acreditado que los incumplimientos no fueron sistemáticos, porque por más de 20 años la empresa siempre ha tenido la voluntad y buena fe de cumplir con sus compromisos lo cual se puede ver a través de la historia laboral y los demás certificados aportados y solo fue a partir del momento en que estuvo cerrada por el Invima, por no cumplir con algunos requisitos en cuanto a la estructura que requería la compañía para su funcionamiento, que se empezaron a presentar dichos incumplimientos.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 7 de septiembre de 2022 se admitieron los recursos de apelación interpuestos y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, en auto del 28 de octubre siguiente, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para

alegar; sin embargo, solo Colpensiones presentó alegaciones en las que reiteró los argumentos expuestos en la contestación de la demanda y solicitó la confirmación de la decisión (archs. 3-5 C02).

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar **i)** si procede reajustar las acreencias laborales y salario a un monto promedio de \$1.514.744 [sic] en los términos aducidos por el apelante con inclusión de las comisiones generadas por ventas; **ii)** si es viable ordenar el pago de los salarios de agosto y septiembre de 2016; **iii)** si es procedente exonerar a la demandada de la indemnización por despido o de lo contrario, verificar si la liquidación de efectuada por la *a quo* frente a este rubro se encuentra ajustada a derecho; y **iv)** si hay lugar a la imposición de la indemnización moratoria regulada en el art. 65 del CST.

Reajuste de acreencias laborales.- En relación con el reajuste prestacional pretendido, se tiene que, como principio universal quien pretende demandar un derecho o quien se opone o excepciona, está obligado a alegar y demostrar los hechos en que funda su solicitud (CSJ SL 20 marz. 2013 rad. 45120 y CSJ SL 6 sept. 2012 rad. 37804).

De manera que, si insiste el demandante en que su salario era superior al mínimo legal y que por esa razón debieron liquidarse sus acreencias finales y aportes a la seguridad social con base en el monto realmente devengado, debió no solo probar tal aspecto dentro del plenario, lo que brilla por su ausencia, sino también precisar el tema de decisión y establecer los hechos en que funda su pretensión de reajuste o reliquidación, con el detalle de cuáles fueron las causas de la presunta liquidación incorrecta (CSJ SL9318-2016).

Empero, en los precisos términos en que el demandante funda la apelación, es decir, un reajuste de prestaciones sociales, descansos remunerados y de aportes al sistema de seguridad con base en un salario mensual variable que dice devengó por comisiones generadas por ventas realizadas, no fue establecida así puntualmente la demanda, porque en primer lugar no solicitó reajuste del trabajo realizado en tiempo suplementario; en

segundo lugar, en los hechos del libelo introductor solo hizo alusión al horario cumplido de lunes a sábado de 6 am a 8 pm, con 15 minutos para desayunar y 30 minutos para almorzar y que ocasionalmente laboró domingos y festivos.

Además de lo anterior, en los fundamentos jurídicos de las pretensiones adujo que la demandada *«no le pagó (...) sus prestaciones sociales, descansos remunerados y aportes al sistema integral de la seguridad social con base en lo que realmente devengaba (...) tenía jornadas de trabajo excesivas de hasta 14 horas diarias que representaban pago de horas extras. Sin embargo, todos los derechos laborales (...) fueron liquidados conforme al salario mínimo»*, de ahí que sostuvo que los pagos efectuados respecto de sus prestaciones sociales y aportes a seguridad social, solo se efectuaron con base en 1 SMLMV y que *«en la liquidación final de prestaciones sociales se realizó un pago de \$3.169.803 por concepto de salarios causados del 1º al 27 de febrero de 2017, de lo que se desprende claramente que el salario devengado (...) era superior al mínimo legal mensual vigente»* (hecho 19 – pág. 5 arch. 1.1 C01).

Frente a ello, la demandada adujo en la contestación, que la jornada laboral cumplida por el demandante era de 6 am a 2 pm, para completar 48 horas semanales, lo que reafirmó en el interrogatorio de parte al indicar que siempre trabajó de lunes a sábado 8 horas diarias de 6 am a 2 pm, o de 8 am a 4 pm o de 10 am a 6 pm, según la hora que se necesitara, descansando domingos y festivos; y, si bien en dicho escrito se admitió que la liquidación final se hizo con base en un salario promedio para el año 2017 de \$1.154.744 porque se tuvieron en cuenta los estímulos económicos voluntarios y eventuales por el resultado de las ventas en el Nordeste Antioqueño; lo cierto es que ningún aspecto de la fijación del litigio efectuada en la diligencia del 27 de octubre de 2021 (subcarp. 11 C01), se basó en un reajuste de acreencias por inclusión de comisiones por ventas que, claramente, al tenor de lo dispuesto en el art. 127 del CST obliga al empleador a incluirlas dentro de las acreencias laborales como constitutivas de salario.

Descendiendo al material probatorio allegado, se observa que el demandante en su interrogatorio de parte, sostuvo que inició prestando labores para la demandada como ayudante de ventas durante un año y medio, luego se desempeñó como vendedor y conductor, que hacía toda la *correría* durante toda la semana, porque tenía aproximadamente 15 pueblos y corregimientos asignados, así que salía los lunes de Medellín a las 5 am, regresaba los viernes,

y era una de las personas que sostenía las ventas de la empresa, pues cuando estaban muy buenas, le mandaban recarga en otro vehículo, aunado a que en ese tiempo tenía un ayudante.

Pese a lo indicado en el interrogatorio de parte, en la demanda se adujo que el cargo desempeñado fue el de Oficios Varios, lo que se constata en el contrato de trabajo suscrito en el que las partes pactaron como retribución 1 SMLMV, con períodos de pago semanales (pág. 6 arch. 1.2, págs. 27, 28 arch. 1.9 C01).

Ahora, en los comprobantes de pago de octubre a diciembre de 2016, enero y febrero de 2017 se registra el pago de 1 SMLMV como básico, más lo atinente a subsidio de transporte con la deducción de los aportes en salud y pensión (págs. 8-12 arch. 1.2 C01)

En el interrogatorio de parte, la demandada afirmó que como contraprestación se le pagaba al demandante 1 SMLMV; que la liquidación se le pagó con el salario allí indicado, dado que para esa época estaba recibiendo una bonificación cuando le tocaban ventas, porque cuando el encargado no estaba, el demandante salía a hacer las ventas de esa persona, y por ello, *«se le reconocía con el salario la comisión que ganaba»* así que *«él reclamaba sus comisiones por venta, él estaba enterado de lo que estaba ganando»*, y se distribuían según el tiempo que estuviera haciendo la venta. Informó que el trabajo de Nelson Agudelo era de Oficios Varios, pero ocasionalmente por semanas, lo utilizaban como vendedor y hacía las ventas cuando se necesitaba que prestara el servicio en una ruta en ventas, así que como ya estaba capacitado, salía a hacer la ruta y *«recibía salario y comisión»*, pero esa labor no era permanente, sino solo cuando se necesitara, porque *«era suplencia de ventas cuando alguien salía de vacaciones o se incapacitaba»*.

En la liquidación del contrato de trabajo elaborada por la demandada, se indicó que el demandante tenía un salario básico equivalente al SMLMV para el 21 de septiembre de 2017 y uno promedio de \$1.154.744, más el auxilio de transporte, lo cual fue tenido en cuenta en su totalidad (\$1.237.884) para el cálculo de cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios de 2017, mientras que las vacaciones le fueron liquidadas únicamente con el salario promedio; también le fue reconocido al demandante \$3.169.803 a título de *«salarios pendientes»* sin indicar los períodos causados y \$90.493 por el salario

comprendido entre el 18 y el 21 de septiembre de 2017 (pág. 17 arch. 1.2 C01). Tampoco se determinó algún valor reconocido a título de comisiones por ventas.

En la respuesta a un derecho de petición enviado por Nelson Agudelo el 18 de enero de 2018, el representante legal de la accionada le informó al actor el 5 de febrero de 2018 que entre 1996 y 2017 siempre le pagaron el salario mínimo legal mensual y el auxilio de transporte vigentes para cada anualidad, lo que era pagado en forma semanal; también se adujo que la jornada laboral era de 48 horas, debido a que la función desempeñada era realizar entregas de la mercancía a los clientes, y por ende, como la jornada variaba según la necesidad, la labor se hacía en menor tiempo. Se admitió en aquella ocasión por parte de quien suscribió el escrito, que los “*salarios pendientes*” a los que hace referencia la liquidación final, son los causados entre octubre de 2016 y febrero de 2017 que sumaron un total de \$3.169.803; y, que en algunas oportunidades se reconocían bonificaciones por lograr el presupuesto de venta mensual «*reconocimiento que no era periódico y obedecía a una mera liberalidad del empleador*», sin embargo, teniendo en cuenta que el demandante laboró aproximadamente 1100 semanas, la empresa ponía a disposición del trabajador los documentos que considerara necesario copiar a su costa (págs.. 18-25 arch. 1.2 C01).

A pesar de lo anterior, dando alcance a un requerimiento efectuado por el juzgado, la demandada aportó los copiosos comprobantes de egreso y planillas de nóminas y prenóminas de los años 1998 a 2017 que obran en las subcarpetas 15.3 y 16.7 del C01, de los que no se observan sumas adicionales pagadas al demandante distintas al salario básico y al subsidio de transporte, nóminas todas estas que se encuentran firmadas por el demandante en constancia de los valores pagados; con la advertencia de que si bien, en los archivos atinentes a resumen general de pagos por empleado de los períodos comprendidos entre el 22 de junio de 2015 y el 14 de agosto de 2016 divididos en lapsos semanales, se registra el nombre del demandante bajo el centro de costos n.º 02 / ventas, los valores que se indican allí en la columna de devengados no se tratan de comisiones porque efectuadas las operaciones aritméticas del caso, si se suma lo que allí se indicó semana a semana, da exactamente en un mes, el total de lo que arroja la suma del subsidio de transporte con el salario mínimo legal mensual vigente para cada época.

Ello significa que, por una parte, no se acreditó en forma idónea el trabajo el tiempo suplementario, dominical y festivo que el demandante hipotéticamente ejecutó en favor de la demandada y sobre el cual basó inicialmente sus pretensiones; por otra parte, a pesar de que tanto en la contestación de la demanda como en el interrogatorio de parte, la demandada admitió que su extrabajador en ocasiones devengó sumas por concepto de comisiones por ventas y que por esa razón, se tuvo en cuenta en la liquidación final de prestaciones sociales un salario superior al equivalente a 1 SMLMV (\$1.154.744), estas no fueron acreditadas, como para en gracia de la discusión, proceder a verificar si fueron correctamente incluidas dentro de la liquidación por parte de la empleadora, precisando en este punto que, las facultades ultra y extra petita no están permitidas para esta Colegiatura, conforme lo establece el art. 50 del CPTSS, porque carece de competencia funcional para decidir sobre hechos que no fueron sustento de las pretensiones de la demanda y que no se discutieron en la primera audiencia de trámite (CSJ SL8716-2014).

De esta manera, no le es dable a la Sala dilucidar si le asiste derecho o no al demandante a las diferencias reclamadas pues la claridad y precisión de las peticiones y los hechos son fundamentales, sin que el operador judicial pueda sustituir afirmaciones de hechos omitidos, ni modificarlos cuando la redacción no es la apropiada o es defectuosa, como para corregir el rumbo del proceso que desde el inicio se delineó, máxime cuando ello iría en contra del derecho al debido proceso, defensa y contradicción que le asiste a la demandada, quien por su parte allegó la prueba documental necesaria para acreditar que sí había cumplido con el deber que como empleadora la ley le impone pagando las acreencias respectivas sobre el salario inicialmente pactado.

En consecuencia, no sale avante este punto de apelación propuesto por el demandante relacionado con el reajuste salarial del lapso comprendido entre el 1º de octubre de 2016 y el 26 de febrero de 2017, el reajuste de las cesantías, de los intereses a las cesantías, de las primas de servicios y de las vacaciones causados durante toda la vigencia de la relación laboral, teniendo en cuenta para ello, un salario de \$1.514.744 [sic].

Salarios de agosto y septiembre de 2016.- El salario es la remuneración económica que recibe un trabajador por parte de su empleador, generalmente en forma periódica, a cambio de la prestación real y efectiva de sus servicios laborales; ello significa que, debe el demandante probar tal aspecto para devengar así su contraprestación.

El demandante afirmó en la demanda y su apelación, que el 6 de agosto de 2016 el Invima selló las instalaciones de la empleadora por haber encontrado irregularidades, por lo que el Gerente le indicó que se fuera a su casa y esperara la llamada de la compañía, para informarle cuándo volvería a prestar el servicio, razón por la que considera, le adeudan los salarios causados entre el 7 de agosto y el 30 de septiembre de 2016.

La demandada informó en la contestación de la demanda que, si bien tuvo que notificar a los trabajadores la imposibilidad de prestar servicios en virtud del cierre de la empresa como consecuencia de las decisiones administrativas del Invima, lo cierto es que el demandante tuvo vacaciones entre el 7 de agosto y el 30 de septiembre de 2016, tiempo que le fue reconocido y pagado, argumento en el que insistió en el interrogatorio de parte que absolvió el representante legal, en donde agregó que ello ocurrió, debido a que tenía varios períodos de vacaciones acumulados.

Ninguna de las pruebas aportadas por el demandante acredita la prestación real y efectiva de sus servicios entre el 7 de agosto y el 30 de septiembre de 2016 en favor de la demandada, quien por el contrario sí demostró lo afirmado, pues aportó comprobantes de pago de vacaciones fechados del 6 y el 23 de septiembre de 2016 y del 9 de febrero de 2017, por un neto de \$413.671 cada uno, respecto de los períodos causados entre el 12 de marzo de 2012 y el 12 de marzo de 2013, del 12 de marzo de 2013 al 12 de marzo de 2014 y desde el 13 de marzo de 2014 al 13 de marzo de 2015, los cuales se encuentran firmados por el ex trabajador en constancia del pago y de las fechas de iniciación de disfrute de las vacaciones que allí se fijaron desde el 8 de agosto hasta el 25 de agosto, del 26 de agosto al 12 de septiembre y entre el 13 y el 30 de septiembre del año 2016, respectivamente (págs. 29-32 arch. 1.9. C01).

De manera que no incurrió la *a quo* en yerro alguno al impartir absolución frente a los salarios pretendidos por los meses de agosto y

septiembre de 2016, porque en efecto, para esa época el demandante estaba disfrutando de sus vacaciones acumuladas, y además le fueron pagadas al tenor de lo dispuesto en los arts. 186 a 192 del CST, lo que descarta de tajo la remuneración solicitada al tenor de lo dispuesto en el art. 140 del CST, precisamente por la firma impuesta por Nelson Agudelo en los comprobantes que establecen claramente los períodos disfrutados y pagados, así que tenía pleno conocimiento de que pese a la situación presentada por el presunto cierre que ordenó el Invima, que dicho sea de paso, no se acreditó en forma idónea, se encontraba disfrutando de sus vacaciones. En consecuencia, se **confirma** en este aspecto la sentencia apelada.

Indemnización por terminación del contrato – despido indirecto: al respecto, es necesario precisar que es la parte actora quien debe demostrar conforme el art. 167 del CGP, no solo que la motivación de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral le fue comunicada al empleador con claridad y precisión, sino que tal determinación estuvo sustentada en hechos que, primero, ocurrieron, y segundo, pueden subsumirse en alguna o algunas de las causales previstas en el lit. b) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965, que reformó el art. 62 del CST (CSJ SL 9 ago. 2011 rad. 41490, CSJ SL2412-2016, CSJ SL18344-2016 y CSJ SL14877-2016), es decir, que la causa de su renuncia fue atribuible al empleador, misma que debe aducirse a la terminación (par. art. 62 del CST - CSJ STL4852-2014). Si el trabajador acredita lo anterior, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, empero si aquel no logra probar tal incumplimiento, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una dejación libre y espontánea por parte del trabajador (CSJ SL 26 jun. 2012 rad. 44155, CSJ SL1514-2018).

No fue objeto de discusión que el vínculo terminó el 21 de septiembre de 2017 por renuncia voluntaria, así se desprende de la liquidación del contrato de trabajo, de la certificación expedida el 12 de octubre de 2017 por el Gerente General de la empresa, y del documento mediante el cual el demandante presentó la renuncia el 19 de septiembre de 2017 con entrega por correo postal el día 21 del mismo mes y año (págs. 7, 13-17 arch. 2 C01).

En este caso, en el interrogatorio de parte el demandante señaló que presentó la renuncia dado que ni él ni su familia tenían acceso a seguridad social en absolutamente ninguno de los riesgos amparados a lo largo de 14

meses; empero, la renuncia allegada con la demanda indica que fue presentada porque en sentir del trabajador, pese a que confió en que la empresa iba a salir adelante de la crisis económica en la que se encontraba inmersa para ponerse al día con los pagos, «*la situación se tornó insostenible y no puedo continuar trabajando para un empleador que abusa de su poder económico frente a quien como yo, necesita de este trabajo para poder subsistir*», así que tomó la decisión por los siguientes motivos imputables al empleador:

i) Desde aproximadamente 3 años hacia atrás, la empresa venía incumpliendo con sus obligaciones laborales (sin indicar cuáles); **ii)** no le pagó las vacaciones de los años 2015 y 2016; **iii)** los salarios de 7 meses comprendidos entre agosto de 2016 y febrero de 2017 que no fueron pagados bajo la excusa de que el Invima cerró la compañía y no había liquidez; **iv)** siempre ha devengado salarios superiores al mínimo legal mensual vigente, para lo cual la empresa siempre le realiza mensualmente 2 pagos y le pone a firmar 2 colillas de pago, sin que le hubieran entregado copia de la relacionada con los valores que excedían el SMLMV; **v)** por haberle efectuado los pagos a seguridad social en forma tardía y con montos inferiores a los devengados, perjudicando así el promedio para una eventual pensión de vejez, aunado a que según el reporte de semanas expedido por Colpensiones el 8 de septiembre de 2017, presenta una mora frente al período de septiembre de 2016, y pese a que no se le han realizado cotizaciones por más de un año en pensión ni en salud a la EPS Sura, sí se le ha descontado mensualmente del salario los porcentajes correspondientes, ostentando para aquella época, la calidad de beneficiario de su compañera permanente Gladys Rendón Morales; y **vi)** porque algunos pagos a riesgos laborales no fueron realizados lo que podía incidir en la labor que realizaba porque debía conducir a varios municipios de la zona del nordeste Antioqueño, lo cual es una actividad peligrosa y por ello, su salud e integridad física se encontraba en peligro (págs. 15, 16 arch. 1.2. C01).

El representante legal en el interrogatorio de parte, admitió conocer los motivos de la renuncia, dado que la empresa estuvo *parada* por decisión del Invima, pues en esa época no había capital a la mano para hacer todos los trabajos requeridos y se necesitaron 6 meses para ello; dijo que, con posterioridad a esa situación, el demandante como todos los trabajadores salieron a vacaciones, luego, él no aguantó más, renunció y se fue, pero aunque es cierto que la empresa estaba cerrada, afirmó que se le pagó todo a los trabajadores, sin atraso alguno; agregó que al demandante se le pagaron las

vacaciones que tenía acumuladas y los aportes, dado que la empresa tiene revisoría fiscal.

Para verificar las motivaciones que tuvo el demandante, se tiene que en el numeral primero de la renuncia, si bien se indicó que a lo largo de 3 años la demandada se encontraba incumpliendo las obligaciones, no precisó cuáles; sin embargo, el mismo actor aportó con la demanda un comprobante de liquidación de cesantías del año 2015 en donde se afirmó que le fueron consignadas a Colfondos por un valor de \$718.350, más \$86.202 a título de intereses a las cesantías (págs. 26 a 28 del arch. 1.2 C01).

Respecto del segundo punto, como se vio en líneas anteriores, las vacaciones que habían sido causadas desde el 13 de marzo de 2014 hasta el 13 de marzo de 2015, fueron pagadas y disfrutadas entre el 13 y el 30 de septiembre de 2016 (págs. 29-32 arch. 1.9. C01); lo que significa que el periodo que habría causado el trabajador entre el 13 de marzo de 2015 y el 13 de marzo de 2016, podría ser disfrutado del 14 de marzo de 2016 al 14 de marzo de 2017, y el período causado desde el 13 de marzo de 2016 hasta el 13 de marzo de 2017, podía ser disfrutado entre el 14 de marzo y el 21 de septiembre de 2017. Sin embargo, frente a estos ciclos y las vacaciones causadas dentro de este último período del año 2017 no hay constancia de haber sido pagadas ni disfrutadas, sino solo hasta la terminación del vínculo junto con la liquidación final de prestaciones sociales en donde se observa que para liquidar las vacaciones se tuvieron en cuenta 909 días, es decir, lo atinente al aproximado de 2 períodos y medio de vacaciones (pág. 17 arch. 1.2 C01). De manera que se encuentra acreditado el incumplimiento aducido en este punto.

Frente al tercer punto, los salarios de los meses comprendidos entre agosto de 2016 y febrero de 2017, se debe indicar por un lado que, no era viable el pago de salarios de agosto y septiembre de 2016 pues como se vio en líneas anteriores, en este lapso el trabajador disfrutó de las vacaciones que había causado del 12 de marzo de 2012 al 13 de marzo de 2015, las cuales también le fueron canceladas en ese par de meses de 2016; por otro lado, el incumplimiento en relación con el pago de salarios causados desde octubre de 2016 a febrero de 2017 sí fue acreditado, por cuanto en la liquidación final de prestaciones sociales, se adujo que en esa ocasión se reconocía el pago de \$3.169.803 a título de «salarios pendientes», lo cual fue aclarado por el representante legal en la comunicación del 5 de febrero de 2018 en donde se

aclaró que ese monto hacía referencia al pago de los salarios de octubre de 2016 a febrero de 2017 (págs. 17, 23-25 arch. 1.2 C01).

En relación con el cuarto punto, la Sala no se encuentra demostrado en forma idónea que el demandante hubiera devengado salarios superiores al mínimo legal mensual vigente, pues se itera, en las planillas de nóminas y prenóminas de los años 1998 a 2017 no se observan sumas adicionales pagadas al actor distintas al salario básico y al subsidio de transporte, y nada adicional fue acreditado al respecto (subcarp. 15.3, 16.7 C01).

Frente a los puntos 5º y 6º ha de advertirse que aun cuando no se allegó constancia de los pagos de aportes a riesgos laborales en favor del demandante, dentro de los reportes de semanas cotizadas expedidos por Colpensiones y actualizados a 8 de septiembre de 2017, 10 de octubre de 2018 y 9 de enero de 2019, se registran pagos de semanas por parte de la demandada en favor del demandante desde el 1º de agosto de 1996 hasta el 30 de septiembre de 2017; así mismo, en los certificados expedidos el 26 de marzo de 2018 por la EPS Sura, se constata que con este empleador existen aportes efectuados desde enero de 2003 a octubre de 2017 (págs. 29-54 archs. 1.2, 4.2.1 C01); resultando irrelevante que a 9 de noviembre de 2021 el demandante tuviera la calidad de beneficiario de su esposa Gladys Rincón en la EPS Sura, como se verifica en la respuesta al oficio emanado por el juzgado (subcarp. 13 C01), porque allí se informó que tal calidad la tuvo el demandante entre el 22 de septiembre y el 15 de octubre de 2017 y nuevamente a partir del 19 de febrero de 2021, es decir, tiempo después de haberse terminado el vínculo con la demandada.

No obstante, al revisar en detalle los aportes en salud, se constata que siempre fueron cancelados por unos montos un tanto superiores al salario mínimo legal mensual vigente para cada año, y que hasta diciembre de 2015 fueron consignados en forma oportuna, empero los aportes de enero a marzo de 2016 solo fueron pagados en agosto de esa anualidad, y los aportes de abril a septiembre de 2016, se pagaron hasta marzo de 2017, mientras que los aportes de octubre de 2016 a septiembre de 2017 la demandada los pagó hasta el 25 de septiembre de 2017, adicionando la cotización de unos días en octubre siguiente.

Similar situación acontece con los aportes en pensión que siempre fueron pagados en montos levemente superiores al salario mínimo legal mensual vigente para cada año, y consignados en forma oportuna desde agosto de 1996 hasta enero de 2015; sin embargo, entre febrero y noviembre de 2015 se observan pagos tardíos de casi 2 meses después de haberse causado el aporte; las cotizaciones de diciembre de 2015 a febrero de 2016 fueron pagadas en agosto de 2016; los aportes de marzo a agosto de 2016 se pagaron en marzo de 2017 y los ciclos de septiembre de 2016 a agosto de 2017 fueron cancelados con posterioridad al finiquito del vínculo laboral, esto es, el 25 de septiembre de 2017, siendo pagado el aporte de ese mes en octubre de la misma anualidad.

De manera que, la mayoría de las situaciones descritas por el demandante como motivaciones de su renuncia sí se encuentran acreditadas, razón por la cual, contrario a lo alegado por la demandada en su apelación, la Sala sí considera estas actuaciones como un incumplimiento sistemático por parte del empleador respecto de las obligaciones adquiridas frente a su trabajador, toda vez que, aun cuando pretendió justificar estas faltas a los pagos de las acreencias laborales del demandante en el aparente sellamiento efectuado por el Invima, no demostró tal situación dentro del plenario, como para verificar en qué momento ocurrió; y, prácticamente desde diciembre de 2015, los pagos de los aportes a seguridad social venían siendo relegados, sin que se hubiera probado la justificación de esta mora, como tampoco el motivo por el que los salarios causados entre octubre de 2016 y febrero de 2017, fueron cancelados hasta cuando finalizó la relación laboral, en septiembre de dicho año.

Las presuntas situaciones administrativas por las que tuvo que pasar la empresa demandada, que se reitera, no fueron demostradas en forma idónea, no pueden afectar en absoluto a los trabajadores, pues el salario y los créditos laborales ocupan un lugar privilegiado en el sistema normativo ya que de estos dependen los trabajadores y sus familias; de manera que los empleadores deben hacer cuanto esté a su alcance para satisfacerlos oportunamente, en la medida en que quienes prestan sus servicios a cambio de una retribución mensual, no pueden asumir en absoluto los riesgos o pérdidas del empleador (CSJ SL845-2021); de ahí que se concluya que en este caso, la crisis financiera que dijo padecer la empresa no constituye por sí sola una conducta que justifique la falta de pago de los salarios y prestaciones, al no demostrarse el

hecho que le generó la presunta insolvencia y que por tal motivo, haya estado impedida para cumplir con sus obligaciones patronales.

En consecuencia, se **confirma** lo decidido en este aspecto por la *a quo*.

Liquidación de la indemnización del art. 64 del CST.- Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo fue firmado por las partes el 13 de marzo de 1996 a término fijo inferior a un año con plazo de 6 meses, con vencimiento al 13 de septiembre de 1996 (pág. 6 arch. 1.2, págs. 27, 28 arch. 1.9 C01), se tiene que al tenor de lo dispuesto en el num. 2º del art. 46 del CST, las prórrogas se dieron así:

- a. Primera prórroga: del 14 de septiembre de 1996 al 13 de marzo de 1997.
- b. Segunda prórroga: del 14 de marzo al 13 de septiembre de 1997.
- c. Tercera prórroga: del 14 de septiembre de 1997 al 13 de marzo de 1998.
- d. Cuarta prórroga por un año: del 14 de marzo de 1998 al 13 de marzo de 1999.
- e. Sigüientes prórrogas: se dan por un año a partir del 14 de marzo de cada año.

En este sentido, como el vínculo se terminó el 21 de septiembre de 2017, y la última prórroga del contrato se dio desde el 14 de marzo de 2017 hasta su vencimiento el 13 de marzo de 2018, de conformidad con el inc. 3º del art. 64 del CST, se le adeuda «el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato», es decir, lo atinente a 99 días del año 2017 y 73 días del año 2018, para un total de 172 días de salario dejados de percibir, que se liquidarán así a razón de 1 SMLDV para cada anualidad:

Fecha inicial	fecha final	n.º de días	SMLDV	Subtotal
22-sep.-2017	31-dic.-2017	99	\$ 24.591	\$ 2.434.466,10
1-ene.-2018	13-mar.-2018	73	\$ 26.041	\$ 1.901.022,20
		172	Total:	\$ 4.335.488,30

En consecuencia, se modificará parcialmente el **numeral segundo** de la sentencia apelada, en el sentido de condenar a la demandada al pago de **\$4.335.488,30**, por concepto de indemnización por despido indirecto.

Indemnización moratoria art. 65 del CST.- Según lo dispuesto en el art. 65 del CST y conforme lo ha establecido antaño la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la imposición de la indemnización moratoria no es de aplicación automática sino que se debe estudiar, en cada caso particular, la conducta remisa del empleador, para con ello establecer, si su obrar, al abstenerse de pagar en forma oportuna y completa los salarios y prestaciones sociales a la finalización del nexo contractual, está precedido o no de buena fe, por encontrarse justificado en motivos serios que, a pesar de no resultar jurídicamente acertados, sí pueden ser considerados como atendibles o razonables (CSJ SL12854-2016 y CSJ SL6119-2017).

En el presente caso, como se dijo en líneas anteriores, el contrato de trabajo culminó el 21 de septiembre de 2017, y en la liquidación del contrato de trabajo elaborada por la demandada, se le pagaron al demandante las cesantías e intereses a las cesantías del 2017 y la prima de servicios del segundo semestre de dicho año, así como vacaciones causadas durante 909 días, “salarios pendientes”¹ y salarios del 18 al 21 de septiembre de 2017 para un total de \$5.972.227 que le fue consignado en el Banco Agrario; también se allegó la constancia del pago de la prima generada en el primer semestre de 2017 por \$410.425 (págs. 17, 18 arch. 1.2 C01).

De otro lado se aportó la comunicación del 26 de septiembre de 2017 dirigida al demandante, en la que se le solicitó presentarse en las instalaciones de la empresa para hacerle el pago correspondiente de las prestaciones sociales de los años laborados, la cual fue enviada por correo postal (págs. 32, 33 arch. 1.9 C01).

En el interrogatorio de parte el demandante señaló que una semana después de haber presentado la renuncia lo llamaron para liquidarlo, así que él fue, pero le dijeron que no estaba lista la liquidación entonces que pasara a la siguiente semana; agregó que él solicitó a la empresa copia para poder revisar la liquidación pero no se la quisieron dar, solo le dijeron que le tomara fotos a los documentos y posteriormente a la semana que le dijeron, cuando volvió a la empresa por el dinero, lo enviaron al juzgado porque allá le habían consignado; empero afirmó que no recordaba haber firmado un documento del 3 de octubre

¹ Causados entre octubre de 2016 y febrero de 2017 (págs. 17, 23-25 arch. 1.2 C01).

de 2017 en el que le habían indicado que se había negado a recibir la liquidación.

No obstante, la demandada aportó con la contestación la comunicación del 3 de octubre de 2017 firmada por el demandante en la que se indica que fue citado en las instalaciones de la Panificadora ese día, para hacerle entrega de la liquidación, sin embargo dejó expreso en dicho documento que *«no recibo el dinero de mi liquidación por motivo de hacer revisar la liquidación antes de aceptar el dinero»* (pág. 34 arch. 1.9 C01). Este documento no fue desconocido por quien lo suscribió al tenor de lo dispuesto en los art. 269 y ss del CGP.

Adicional a lo anterior, la demandada anexó la carta radicada el 5 de octubre de 2017 en la Oficina Judicial de Reparto para los juzgados laborales de Medellín en la que se puso de presente por parte de la empresa, la liquidación antes reseñada y los hechos por los cuales efectuó el mismo día la consignación de un título de depósito judicial por \$5.972.227 en favor del demandante, con la respectiva autorización de entrega y la comunicación del día 6 del mismo mes y año dirigida al demandante para informarle la existencia del título y que fue repartido al Juzgado 4º Laboral del Circuito de Medellín (págs. 17, 18 arch. 1.2, págs. 35-41 C01).

De manera que, a pesar de que varias de las motivaciones que tuvo el demandante para dar por terminado su contrato de trabajo se fundaron en el incumplimiento sistemático por parte de su empleador frente al pago de sus acreencias laborales y aportes a la seguridad social, lo cierto es que se pudo verificar, que una vez el trabajador tomó la decisión de finiquitar el vínculo por causal imputable a la demandada, esta efectuó de manera inmediata los trámites para consignar el 25 de septiembre de 2017 ante Colpensiones y la EPS Sura los aportes a pensión y salud adeudados desde septiembre de 2016 y también para realizar el pago directo de la liquidación final de prestaciones sociales, solo que se vio avocada a depositar el monto respectivo a través de un título judicial en el Banco Agrario, debido a que el demandante no quiso recibir dicho pago, bajo el argumento de que quería hacer revisar la liquidación antes de aceptar el dinero.

Así las cosas, como quiera que no transcurrió un término importante entre la finalización del contrato de trabajo (21 de septiembre de 2017) y el pago real y efectivo de las acreencias que se encontraban pendientes en favor

del demandante (5 de octubre de 2017), y que además ello acaeció con una justificación en el tiempo, si se tiene en cuenta que los períodos de pago de la empresa siempre fueron semanales, considera la Sala que no existió mala fe por parte de la empleadora en las circunstancias que acaecieron entre una fecha y otra, porque la consignación de los aportes en salud y pensión se dio 2 días hábiles después de la terminación del vínculo (25 de septiembre de 2017), la comunicación dirigida al demandante para que se acercara a la compañía a retirar su liquidación se dio 3 días después del finiquito (26 de septiembre de 2017), el trabajador se acercó a la compañía para tal efecto una semana después, pero no recibió el dinero (3 de octubre de 2017) y la empresa consignó el TDJ, dos días después de que el ex trabajador rechazó el dinero en efectivo que le iba a entregar la demandada (5 de octubre de 2017), y que además, al día siguiente le comunicó tal circunstancia para que se acercara al juzgado a retirar el título.

En consecuencia, no hay lugar a imponer la indemnización moratoria, lo que conlleva a **confirmar en este aspecto**, la sentencia apelada; quedando así estudiadas ambas apelaciones.

Finalmente ha de indicarse que, teniendo en cuenta que los períodos por los cuales se ordenó a Colpensiones efectuar el cálculo actuarial, se encuentran sustentados en una verdadera relación laboral (CSJ SL8082-2015, CSJ SL1701-2016, CSJ SL759-2018, CSJ SL1355-2019 y CSJ SL3160-2019), que inició el 13 de marzo de 1996 y que en efecto, dentro del reporte de semanas cotizadas expedido por Colpensiones no se registra afiliación y pago de aportes en pensión entre esa data y agosto de 1996 por parte de la demandada y en favor de su ex trabajador, no se equivocó la *a quo* en impartir tal orden teniendo en cuenta como IBC lo dispuesto en los arts. 5º, 6º, 8º, 9º y 11 del Decreto 2616 de 2013; y de acuerdo con los arts. 55 y 56 del CST, 15, 17, 20, 22, 23 y 33 de la Ley 100 de 1993, y 9º de la Ley 797 de 2003, y Decretos 1887 de 1994, y 3798 de 2003.

Sin costas en la alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR parcialmente el numeral **segundo** de la sentencia proferida el 18 de mayo de 2022 por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Medellín, en el sentido de **condenar a Jiménez Bermúdez Ochoa & Cia SAS Panificadora El Paraíso** a pagar a **Nelson Arturo Agudelo Vásquez** la suma de \$4.335.488,30 por concepto de indemnización por despido indirecto, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

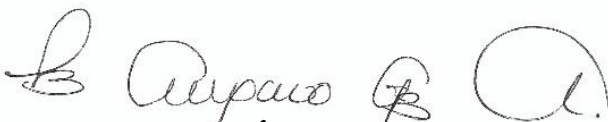
TERCERO: Sin costas en la alzada.

CUARTO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EkAGpJNA-FVErQqQtOp0h94Bil5j4fanExh_A6eX_W3AOg?e=owKHL2](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EkAGpJNA-FVErQqQtOp0h94Bil5j4fanExh_A6eX_W3AOg?e=owKHL2)

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada
Sala 017 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **0ef644b29964343106450a472a21bc8b63266753a2e482fe9acb34e5a4eb9c**

Documento generado en 15/12/2023 05:43:41 PM

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