

TEMA: INEFICACIA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO - las consecuencias jurídicas del no pago de los aportes a la seguridad sociedad y parafiscales es la indemnización por falta de pago y no otra / **CARGA DE LA PRUEBA** - es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización / **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / FACTORES SALARIALES / SANCIÓN MORATORIA** – buena fe del empleador /

TESIS: Resulta claro, que lo pretendido en la norma, más allá de una estabilidad reforzada del trabajador, es la obtención de una garantía de cobertura real y concreta para el trabajador en materia de seguridad social y contribuciones parafiscales, para lo cual se conmina al empleador a que cumpla con sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradores de recursos parafiscales, so pena de armonizar la preceptiva en cuestión. (...) Ahora, considera la Sala que no tiene fundamento legal alguno el argumento central de la parte demandante cuando afirma, que su comportamiento estaba respaldado en una orden directa de su superior, pues para esta Colegiatura dicha conducta no encaja dentro de los postulados del *ius variandi*, en la medida que la parte demandante siempre tuvo claro que dicha instrucción iba en contra de las conductas o comportamiento de un buen empleado, pues así lo aceptó en el acta de descargos celebrada ante la sociedad demandada, y es que no se puede aprobar que un empleado excuse su actuar en una causa o en un objeto ilícito para realizar conductas que van en contra de su empleador, aunado a que no demostró vicio alguno en su consentimiento, como error, fuerza o dolo que le haya impedido tomar otra decisión. (...) Finalmente, y no por ello menos importante, señala la parte demandante que la terminación de su contrato laboral se dio bajo un estado de debilidad manifiesta, no obstante, dentro del material probatorio se observa que el actor tuvo varias consultas médicas programadas para el mes de junio y julio de 2014 y otras con posterioridad a la terminación del contrato laboral, pero de dicha historia no se desprende que éste haya estado incapacitado, laborando bajo recomendaciones médicas, por el contrario se demostró que el actor para dicha fecha se encontraba laborando tanto así que le notificaron de manera personal la finalización del vínculo contractual, sin que se haya demostrado o se evidencia que conforme a la jurisprudencia de las altas cortes, que la situación alegada por el actor le impidiese el desarrollo normal de sus labores, condición esta que se requiere para activar la protección de la *estabilidad laboral reforzada*. (...) En relación con la sanción moratoria, la jurisprudencia de la H. CSJ ha sostenido de manera reiterada y pacífica que no es de aplicación automática e inexorable, sino que debe analizarse en cada caso en particular el actuar del empleador a fin de determinar si este, estuvo desprovisto o no de la buena fe que debe regir por regla general en los contratos de trabajo. La buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y honestidad, es decir, se traduce en el actuar sincero con suficiente probidad y honradez del empleador frente al trabajador, a quien en ningún momento quiso cercenar sus derechos, lo cual está en contraposición con la mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud.

M.P.: JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 21/07/2023.

PROVIDENCIA: SENTENCIA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, Julio veintiuno (21) de julio de dos mil veintitrés (2023)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310500920140169101, promovido por el señor **DUNOY ANTONIO SILVA NARVAEZ**, en contra de la Sociedad **AGRICOLA SARA PALMA S.A**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante, frente a la sentencia emitida el 09 de agosto de 2018 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **225**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Pretende el demandante se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, el cual fue finalizado por su empleador sin justa causa, y que se declare la ineficacia del despido por no estar a paz y salvo la sociedad demandada por todos los conceptos parafiscales, además de presentar estabilidad laboral reforzada; consecuentemente se condene a la sociedad demandada al reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir, a la reliquidación de las primas de servicios, cesantías, vacaciones y aportes al SGP teniendo en cuenta todos los verdaderos factores salariales, la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50/1990 por la no consignación completa y oportuna de cesantías, y la indexación. En subsidio de la pretensión de reintegro solicita que condene al pago de la indemnización por despido injusto.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que celebró contrato de trabajo con la sociedad demandada el 03/08/2004, en el cargo de jefe de finca, labores que fueron desarrolladas en la región del Urabá, devengando para el primer semestre del 2013 un salario de \$5.350.000 para el segundo semestre el mismo año \$6.565.217 y para el año 2014 la suma de \$6.082.093.

Que su empleador le canceló de forma deficitaria las primas de servicios y las cesantías, pues no tuvo en cuenta el salario real devengado.

Que en el año 2013 comenzó a recibir por parte de su jefe directo órdenes de contabilizar los frutos con una semana de anticipación, lo que le pareció ilógico desde el punto de vista matemático, pues lo que se sumaba en una semana haría falta en la semana posterior.

Que el día 15 de julio de 2014 radicó en las oficinas del Ministerio de trabajo de Apartado queja por acoso laboral realizada por su jefe inmediato y la directora administrativa y financiera, consecuentemente afirma que ese mismo día fue citado a descargos por su empleador para absolver preguntas sobre las órdenes dadas por los superiores.

Que el día 17/07/2014 le fue notificada la terminación unilateral de su contrato laboral con efectos a partir del 16/07/2014, y que a la fecha la sociedad demandada no le ha enviado la constancia de haber pagado los conceptos parafiscales como lo ordena la ley, produciéndose las consecuencias contempladas en el artículo 29 de la ley 789 de 2002.

Respecto al líbello genitor, la Sociedad **AGRICOLA SARA PALMA S.A.**, en su oportunidad procesal expuso:

Que es cierta la existencia de la relación laboral entre las partes, los extremos de la misma y que el último salario lo fue de 3.150.860 y no de 6.082.093. Que el trabajador demandante tenía el cargo de jefe de zona y como tal era el responsable del manejo de la plantación de banano para exportación con una extensión aproximada de 1.078 hectáreas. Que durante el mes de junio/2014 y como resultado de un proceso de auditoria se pudo evidenciar que al menos desde la semana 43 del año 2013 la contabilización de los embolses realizados en la plantación se alteró anticipando al menos una semana el embolse, hecho que generó entre otros problemas alteraciones en el manejo de los inventarios de la compañía, reportes de labores inexistentes y alteraciones en la nómina, además de sanciones por parte de la comercializadora.

Que no es cierta la existencia del supuesto acoso laboral, al ex trabajador le fue notificada el día 14/07/2014 en horas de la mañana la citación a la diligencia de descargos y en horas de la tarde, en aras de evadir su responsabilidad, se fue para el Ministerio a radicar una supuesta falta del empleador, pero ello no lo exime de la responsabilidad hallada dentro de la investigación adelantada por la empresa.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CONDENÓ a la sociedad **AGRICOLA SARA PALMA S.A** a reconocer y pagar al demandante señor **DUNOY ANTONIO SILVA NARVAEZ** la suma de \$85.516 por concepto de reajuste de prima del segundo semestre del 2013 y \$33.015 por reajuste de la prima de servicios del primer semestre de 2014, sumas

que deberán ser indexadas. **ABSOLVIÓ** a la sociedad demandada de las demás pretensiones de la demanda; y condenó a la demandada al pago de las costas procesales y a favor del demandante.

RECURSO DE APELACIÓN

DE LA PARTE DEMANDANTE. Que no está de acuerdo con la decisión de primera instancia en la medida que primero, el artículo 29 de la ley 789 de 2002 señala dos supuestos, el primero para el empleador que al momento de terminar el contrato laboral no se encuentra a paz y salvo por concepto de salarios y prestaciones sociales; y un segundo caso, cuando el empleador no está a paz y salvo, pero con los aportes parafiscales de conformidad lo cual trae como consecuencia la ineficacia del despido, habiendo o no una justa causa.

Frente a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido injusto, se debe tener presente que la terminación el contrato se dio por seguir ordenes de la empresa por intermedio de las personas legitimadas para ello, por ende la conducta desarrollada por el actor lo fue siguiendo ordenes, y que los testigos no demuestran los hechos que dieron lugar a la terminación pues estos no presenciaron los mismos y son simplemente testigos de oídas.

Finalmente que el empleador no canceló las cesantías ni sus intereses, así como tampoco las primas de servicios, de conformidad con el salario real devengado por el actor, y es que era la parte demandada quien debía demostrar al interior del proceso su pago de conformidad con el principio de la carga de la prueba, pues es dicha entidad la que debe desvirtuar las afirmaciones indefinidas de tiempo y lugar; así como las consecuencias que trae el artículo 65 y 99 de la ley 50 de 1990 dado que no existió buena fe del empleador.

PARTE DEMANDADA. Que no está de acuerdo con la condena impuesta por concepto de reajuste de primas de servicios y la indexación, pues atendiendo el sistema de pago de salarios en especial la porción variable, es de anotar que no es

posible su cuantificación, pues su pago se hace de conformidad con el promedio del mes anterior a la fecha efectiva de su cancelación.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Sea lo primero indicar que, aunque la parte demandante de una forma no muy ortodoxa alude en esta sede a “sustentación del recurso de apelación” de conformidad con el debido proceso, en aras de proteger derechos fundamentales y de conformidad con una interpretación amplia entenderá para todos los efectos que el mismo corresponde a los alegatos de conclusión en esta instancia, y más cuando dicho documento fue presentado dentro del termino de traslado.

LA PARTE DEMANDANTE. En resumen, manifiesta que la se debe declarar la ineficacia del despido, como una institución completamente diferente de la sanción moratoria, y como consecuencia de esa ineficacia del despido, debe generarse la condena al pago de salarios causados dado que la no prestación personal del servicio ha sido culpa del empleador.

Que en subsidio y en caso de que no se considere la pertinencia de la ineficacia del despido debe operar la indemnización por despido injusto, dado que el demandante actuó cumpliendo órdenes de la empresa, dadas por intermedio del representante legal de la misma y respecto de las cuales el demandante no tenía conocimiento de la ilegalidad de dichas órdenes.

Finalmente alude que se demostró la mala fe en la entidad demandada y como consecuencia de ésta opera la sanción moratoria del artículo 65 del Código Laboral, con las modificaciones introducidas por la Ley 789 sobre la materia.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar en el presente proceso, si el *a quo* interpretó de manera acertada el contenido del artículo 29 de la ley 789 de 2002 en cuanto la ineficacia del despido como sanción por no aportar los paz y salvos por concepto de aportes

parafiscales; si se probó o no que la relación laboral que unía a las partes fue finalizada de manera injusta por el empleador, y finalmente si procede el pago del reajuste de las cesantías, intereses a las cesantías y las primas de servicios con sus respectivas indemnizaciones.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

No es objeto de discusión en el Proceso, en la medida que fue aceptado por las partes, la existencia del contrato laboral a término indefinido, suscritos entre el 03/08/2004 y el 16/07/2014, quedando solo por resolver la forma de terminación del contrato laboral, pues en ello se basó el petitum de la demanda y el debate probatorio, no sin antes verificar la procedencia de la ineficacia de la terminación del contrato laboral pretendida por el recurrente.

DE LA INEFICACIA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE CARA A LO PREVISTO EN EL PARÁGRAFO 1º. DEL ART. 65 DEL CST, MODIFICADO POR EL ART. 29 DE LA LEY 789 DE 2002.

La premisa normativa objeto de análisis señala:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, 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, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir,

el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1o. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

Respecto a la intelección de la norma en comentario nuestro máximo órgano de la Jurisdicción Ordinaria en su Sala Laboral ha tenido oportunidad de pronunciarse en Sentencia SL 2572 Rad. 66815 del 10 de julio de 2019 M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO al señalar:

*“...Al discurrir de esa manera, el Tribunal no incurrió en el error hermenéutico que denuncia la censura, pues esta sala de la Corte, a partir de sentencias como las **CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35303; CSJ SL516-2013; CSJ SL7335-2014; CSJ SL16528-2016; y CSJ SL2221-2018**, entre muchas otras, ha explicado que la pretensión del legislador al instituir el parágrafo 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo **está claramente dirigida a proteger la sostenibilidad del sistema de seguridad social y a lograr el pago efectivo de las prestaciones propias del mismo, mas no a instituir alguna fórmula de estabilidad laboral, a través de una comprensión literal y descontextualizada de su texto.***

*Como consecuencia, según la orientación reiterada de la jurisprudencia de esta corporación, cabalmente comprendida, **la norma castiga el incumplimiento en el pago de los aportes a la seguridad social y las contribuciones parafiscales a través de la misma fórmula de la indemnización por falta de pago que se regula en el marco integral de la disposición, de un día de salario, por cada día de mora, y no con la ineficacia del despido, el restablecimiento del contrato o la figura del reintegro, como lo arguye la censura.***

...

*Como consecuencia de lo dicho, desde el punto de vista jurídico por el que se encamina la acusación, **bajo ningún escenario era posible declarar la ineficacia del despido, como lo reclama insistentemente la censura, pues la consecuencia del incumplimiento de la demandada en el pago de los aportes al sistema de seguridad social y las contribuciones parafiscales no era esa, sino el pago de una indemnización moratoria, de un día de salario por cada día de mora.***

Al criterio jurisprudencial transcrito, en especial a las resaltas de esta Sala, debe dársele la inteligencia que encuentra fundamento en la teleología de la norma sub iudice -Parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 65 del C.S.T.- norma que en sí misma no contempla el restablecimiento real y efectivo del contrato de trabajo, lo cual es tan cierto si se tiene en cuenta que la norma consagra la posibilidad de un pago posterior de las cotizaciones adeudadas por el empleador, dado que la finalidad de la norma no es otra que la de garantizar el pago oportuno de los aportes de seguridad social y parafiscales.

La teleología de la norma apunta hacia proteger la viabilidad del sistema de seguridad social integral, incorporando a las entidades objeto de cotizaciones por parafiscalidad, de allí que no se pueda considerar que tal protección se encamine a la estabilidad en el empleo; por el contrario, lo consagrado por la norma tiende a la coerción como mecanismo para la viabilidad del sistema, precisamente con lo que podría denominarse como *“sanción al moroso”*.

Resulta claro, que lo pretendido en la norma, más allá de una estabilidad reforzada del trabajador, es la obtención de una garantía de cobertura real y concreta para el trabajador en materia de seguridad social y contribuciones parafiscales, para lo cual se conmina al empleador a que cumpla con sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradores de recursos parafiscales, so pena de armonizar la preceptiva en cuestión, al igual que lo hizo la jurisprudencia con el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, condenando al empleador incumplido a pagar al trabajador, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo en sufragar los aportes parafiscales de los tres últimos meses anteriores a la terminación del contrato de trabajo.

Así las cosas, encuentra la Sala que no le asiste razón a la parte demandante cuando pretende se declare la ineficacia del despido del trabajador demandante y su posterior reintegro, pues como se anunció las consecuencias jurídicas del no pago de los aportes a la seguridad sociedad y parafiscales es la indemnización por falta de pago y no otra.

Finalmente, y en gracia de discusión se aprecia con la prueba documental obrante a folios 08 a 09 del anexo 11 del expediente digital que la entidad demandada realizó el pago, hasta la fecha de la terminación de la relación laboral, de las obligaciones a que se hace referencia en el Parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 65 del C.S.T., por lo tanto, no tiene cabida la aplicación de la citada norma y subsecuentemente tampoco lo tiene la sanción allí prevista conforme a lo establecido jurisprudencialmente, por lo tanto, habrá de confirmarse la decisión de primera instancia, en cuanto dispuso la absolución por este concepto.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

En esta materia, es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Sobre el particular, la C.S.J SCL en sentencia del 19 de oct/16, Rad. 48.059, M.P Jorge Mauricio Burgos Ruíz, sostuvo:

“En materia de terminación del contrato de trabajo le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa, so pena de que tenga que declararse que no existió”.

En sentencia SL 816 del 16 de marzo de 2022, Radicación N° 83171, M.P: Gerardo Botero Zuluaga, en la que recordó lo dicho en la SL del 21 de noviembre de 2003, Rad. 21595, sostuvo:

“Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...”.

MATERIAL PROBATORIO:

- PRUEBA DOCUMENTAL.

- Copia del contrato laboral a término indefinido (folios 14 a 18 anexo 02 expediente digital).
- Planilla integrada de liquidación de aportes (folio 19 anexo 02)
- Copia citación a descargos suscrita por la demandada y dirigida al demandante el 14/07/2014, con firma de recibido por el actor a las 09:05 a.m. (anexo 08 del expediente digital).
- Copia de la Queja radicada ante el Ministerio del Trabajo por el demandante el 15/07/2014 a las 2:00 pm (folios 20 a 21 anexo 02)
- Acta diligencia de descargos realizada por el demandante ante la sociedad demandada el 15/07/2014 a las 05:23 pm (folio 22 a 31 anexo 02)
- Carta de terminación del contrato laboral suscrita por la sociedad demandada y dirigida a la demandante con efectos a partir del 16/07/2014 (folios 32 a 35 anexo 02).
- Colillas de pago (folios 21 a 47 anexo 10)
- Historia clínica del demandante emitida por la Fundación Funipas (folios 36 a 44) y por Coomeva prepagada (folios 45 a 46 anexo 02).

- PRUEBA TESTIMONIAL

- Interrogatorio de parte a la representante legal de la Sociedad demandada Sra. Luz Angela Lopera:

Manifestó que al demandante se le dio por terminado su contrato laboral por justa causa, dado la falta grave en la que incurrió el actor en la manipulación del embolse de manera fraudulenta

- Declaración de parte – testigos demandada-

- Señor Luis Carlos Jaramillo – Asesor externo bananero y quien realizó la investigación administrativa.

Declaró que fue la persona encargada de adelantar la investigación administrativa en la sociedad demandada. Que hayo que el demandante realizó una manipulación intencional de los inventarios; es decir, decía o presentaba una fruta que no existía.

Que la cadena de mando en la sociedad demandada esta integrada de forma descendente de la siguiente manera: Asamblea General de Socios; Junta Directiva y Gerente General, de este último se desprenden los jefes de producción, el jefe de talento humano y el jefe administrativo

y financiero; y de los jefes de producción a su vez se desprenden los **Coordinadores de Zona**, los administradores de fincas y los supervisores; siendo el cargo desarrollado por el demandante de Coordinador de Zona.

Que entre el Gerente General, el Jefe de producción y el Coordinador de zona (cargo desempeñado por el demandante) acordaron realizar un **jale de fruta**; que consistía en reportar más de la fruta que se producía, era como hacer creer que la finca estaba pasando por un mejor momento, que los resultados eran mejores, pero como no la tenían, inflaban la información contabilizando los racimos de banano de la semana siguiente, desplazaban fruta de menor edad fisiológica hasta completar aquello que habían inflado.

Informa que es muy grave porque la empresa reporta inventarios a la comercializadora internacional, cuanta fruta tiene para exportar y ésta pueda cumplir con los compromisos en el mercado internacional.

Que adicionalmente el demandante para que no estallara el reporte, lo que hacia era reportar o alterar el informe de **repique**, que era reportar el banano como dañado o malformado, dándolos de baja y así no aparecía en el informe. Que en palabras coloquiales el demandante lo que hacia era reportar falsos positivos.

Indica que la junta directiva se entero en la reunión del mes de abril/ 2014 y a raíz de eso lo llamaron para iniciar la investigación administrativa. Que de la investigación se pudo concluir que el demandante era quien dio la instrucción a los Supervisores y administradores de finca para modificar, maquillar o manipular los inventarios.

- Señor José Gregorio Copete – Supervisor de finca -.

Que conoce al demandante porque éste era el jefe de producción era su jefe inmediato, y que a éste le fue terminado su contrato laboral por un Jale de fruta. Que su labor era de Supervisor de una de las fincas bananeras. Afirma que escucho varias veces cuando el demandante le decía a su jefe (administrador de finca) que debía pasar una cantidad de fruta, incluso indica que dicha orden se la dio personalmente también a él (declarante) pues ese reporte lo tenía que pasar el administrador.

Que cuando se acabo el margen entre lo reportado y lo producido se hizo un hueco impresionante en el inventario, fue de casi 13 semanas.

Manifiesta que él debía cuantificar el inventario de manera real, pero por orden del demandante tacaba inflar la información. Que personalmente le dijo al demandante que eso no se podía, pero que su respuesta era que tenía que hacerse.

Declaró que la finca siempre ha producido un número de cajas de banano, pero cuando se comenzó con el jale de la fruta, la empresa hacia unos pedidos por la cantidad de embolses que estaba reportado, pero éste no estaba completo, entonces fue allí donde empezó la caída, una fruta que no existía, que conscientemente en el escritorio estaba, pero colgada no, por eso se empezó a caer la finca.

Afirma que la orden que recibió nunca le pareció correcta, por eso se lo manifestó al demandante, pues no estaba acorde con lo que realmente se debía hacer, que sin embargo el demandante era su jefe y por ello lo realizaba.

Ahora, la carta de terminación del contrato laboral notificado al demandante el 17/07/2014 expresa de forma clara y coherente los motivos de finalización de dicha relación en los siguientes términos:

“...analizados los descargos rendidos el 15 de julio de 2014 puede establecerse que desde finales de 2013, en su versión desde la semana 48 de 2013, y hasta la semana 16 de 2014, usted participó en una maniobra engañosa de alteración de la información de inventarios y datos de producción de las fincas bajo su responsabilidad, denominada “jalar embolses o fruta” consistente en reportar en el sistema de inventarios (trópico), en cada semana, un mayor número de racimos embolsados al que realmente correspondía a la fruta que por edad fisiológica debía embolsarse en la respectiva semana, “jalando” o trasladando racimos que por edad fisiológica deberían embolsarse y reportarse en la semana siguiente o subsiguiente (prematuros o pre-prematuros).

...

... esa retorcida alteración de los inventarios tenían el propósito de mostrar unos resultados de las plantaciones que no se correspondían con la realidad y que ese estado de apariencia buscaba inducir en error a los miembros de la junta directiva de la compañía, destinatarios en última instancia de esa información alterada.

...

Por lo anterior, la Sociedad Agrícola Sara Palma S.A ha decidido declarar terminado por justa causa su contrato individual de trabajo, a partir del día 16 de julio de 2014, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 7 literal a) numerales 4 y 6 del decreto ley 2351 de 1965, en concordancia con lo normado en ellos artículos 55, 56 y 58 nos 1 y 5 del Código Sustantivo del trabajo.

Finalmente, del acta de descargos celebrada el 15 de julio de 2015 se puede extraer lo siguiente:

Preguntado 1: haga un recuento preciso y breve de la forma como en las fincas de la zona bajo su responsabilidad se ejecutó la practica denominada “jalar embolses o fruta” consistente en reportar en el sistema de inventarios (trópico), en cada semana, un mayor número de racimos embolsados al que realmente correspondía a la fruta que por edad fisiológica debía embolsarse en la respectiva semana, “jalando” o trasladando racimos que por edad fisiológica deberían embolsarse y reportarse en la semana siguiente o subsiguiente (prematuros y pre-prematuros):

Respuesta: ...no soy una persona con indicios de llevarle la contraria al jefe y acatando instrucciones comencé a realizarlo en la Zona principalmente a orillas de cables, canales y áreas críticas en sigatoka con el fin de justificar precortes, ya que teníamos muchos problemas por limitación de número de hojas en la planta y ya la empresa Simbacol, empezaba a realizar visitas para cierre de fincas.

... con el paso del tiempo fueron dados como instrucción ir incrementando los porcentajes a jalar, principalmente en la semana 1/2014, para evitar problemas con la limitación de hojas, ya que la empresa Uniban había

emitido circular donde manifestaba que de la semana 5 a la 13 queda limitado cosechar racimos con 12 semanas, **cabe resaltar este ejercicio de jalar no se dio en todas las fincas a mi cargo, principalmente apoye la administración donde varios administradores se negaban a realizar el ejercicio por dificultades del cultivo y el poco llenado de la fruta, no obstante cuando los jefes preguntaban por los % de jalar, nos tocaba decir mentiras...**

...en la semana 8/2014 aproximadamente se realizó reunión en el auditorio, donde participaron los coordinadores de zona, coordinador de medio ambiente y el jefe de producción para dar instrucciones de incrementar este % aún más con el fin de mostrar resultados de cantidades elevadas de embolses para una futura reunión de junta de la empresa. Personalmente me opuse a esa decisión de manera inmediata llevándome un llamado de atención verbal por el jefe de producción donde me pedía que moderara...

...Con el tema del ajuste de inventarios en ningún momento se dio a ninguna finca la orden de como, ni cuando ajustar inventarios, puesto que solo se daba el % a jalar y cada administrador se encargaba de digitar su embolses ya que este dato era tentativo y directamente del manejo de ellos, en la mayoría de los casos no se cumplía con los % que me decían los jefes, por lo que no cabe decir que se ajustaban inventarios teniendo en cuenta que solo se adelantaba la semana de edad del racimo en esos % jalados y nada tenía que ver con el movimiento de inventarios...

Pregunta 3: indique cual fue el porcentaje o los porcentajes de fruta que usted dispuso “jalar” en las fincas de la zona bajo su responsabilidad, para mostrar mejores inventarios de fruta disponible durante el primer semestre de 2014.

Respuesta: de acordarme en estos momentos, no, pero si se que hubo unas fincas con % reales de 5%, 10%, 15, 20%, 25%, 35%, 50% y 55% aproximadamente y otras que no jalaron en muchas semanas, motivo por el cual tuvimos ratios superiores a otras zonas en algún momento...

De lo anterior, concluye la Sala que está demostrada la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la cual se justificó en una maniobra engañosa de alteración de la información de inventarios y datos de producción de las fincas bajo su responsabilidad, denominada “jalar embolses o fruta” consistente en reportar en el sistema de inventarios (trópico), en cada semana, un mayor número de racimos embolsados al que realmente correspondía la fruta que por edad fisiológica debía embolsarse en la respectiva semana, situación que fue aceptada por el demandante en el acta de descargos y la cual no pudo ser desvirtuada al interior del presente proceso, pues no solo no se aportó prueba alguna que permita inferir a esta Sala lo contrario, sino que su ausencia a la audiencia de interrogatorio de parte, imposibilitó confrontar o controvertir su declaración.

La parte demandada cumplió con su carga demostrativa de conformidad con el artículo 167 del CGP, en razón a que los testigos traídos al proceso fueron unánimes, claros y contundentes al señalar que el demandante conocía que la conducta por el desarrollada iba en contravía de las políticas generales de la empresa pues las ordenes por el impartidas lo eran con el fin de manipular el inventario final de producto.

Ahora, considera la Sala que no tiene fundamento legal alguno el argumento central de la parte demandante cuando afirma, que su comportamiento estaba respaldado en una orden directa de su superior, pues para esta Colegiatura dicha conducta no encaja dentro de los postulados del *ius variandi*, en la medida que la parte demandante siempre tuvo claro que dicha instrucción iba en contra de las conductas o comportamiento de un buen empleado, pues así lo aceptó en el acta de descargos celebrada ante la sociedad demandada, y es que no se puede aprobar que un empleado excuse su actuar en una causa o en un objeto ilícito para realizar conductas que van en contra de su empleador, aunado a que no demostró vicio alguno en su consentimiento, como error, fuerza o dolo que le haya impedido tomar otra decisión.

De igual forma, vislumbra la Sala como a la parte demandante le fue notificada la citación para descargos el 14/07/2014, con firma de recibido por éste a las 09:05 a.m. (anexo 08 del expediente digital), la cual se llevaría a cabo el mismo día a las 04:00 pm; no obstante, el trabajador ese mismo día, pero en horas de la tarde (02:00pm) y antes de celebrarse la audiencia, se dirigió ante el Ministerio del Trabajo y radico una queja por un supuesto acoso laboral. Pues bien, considera la Sala que en el presente caso dicha maniobra no desvirtúa y mucho menos le genera pérdida de eficacia a la terminación del contrato laboral, toda vez que primero, la parte actora conocía el trámite o investigación administrativa adelantada por su empleadora; segundo, no es procedente por parte del extrabajador realizar maniobras dilatorias dentro del trámite administrativo en aras de evadir las consecuencias jurídicas de su investigación, y tercero, la parte actora no demostró ni administrativa y mucho menos judicialmente, que existiera una conducta de tal magnitud por parte de su empleador que se pudiera catalogar

como violatoria de sus derechos fundamentales, que permitieran inferir a esta Sala una conducta de acoso laboral.

Finalmente, y no por ello menos importante, señala la parte demandante que la terminación de su contrato laboral se dio bajo un estado de debilidad manifiesta, no obstante, dentro del material probatorio se observa que el actor tuvo varias consultas médicas programadas para el mes de junio y julio de 2014 y otras con posterioridad a la terminación del contrato laboral, pero de dicha historia no se desprende que éste haya estado incapacitado, laborando bajo recomendaciones médicas, por el contrario se demostró que el actor para dicha fecha se encontraba laborando tanto así que le notificaron de manera personal la finalización del vínculo contractual, sin que se haya demostrado o se evidencia que conforme a la jurisprudencia de las altas cortes, que la situación alegada por el actor le impidiese el desarrollo normal de sus labores, condición esta que se requiere para activar la protección de la *estabilidad laboral reforzada*.

Por las razones antes expuestas, esta Sala confirmara la absolución impetrada en primera instancia.

SALARIO.

El Código Sustantivo de Trabajo, estipula en el artículo 127:

“ELEMENTOS INTEGRANTES: constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extra, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre las ventas y comisiones”.
(Subraya y resalto propio)

La misma normatividad en el artículo 128, sobre los pagos no constitutivos de salario, establece que:

“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros

semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”

Plantea el demandante que el salario devengando para el primer semestre del 2013 era de \$5.350.000 para el segundo semestre el mismo año \$6.565.217 y para el año 2014 la suma de \$6.082.093, por lo tanto, pretende el reajuste de las cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios.

Sea lo primero indicar, que del contrato individual de trabajo suscrito por las partes se observa que el salario pactado para el 03/08/2004 lo fue por valor de \$1.000.000 pesos mensuales más \$600.000 mil de bonificación; de la planilla integrada o autoliquidación de aportes emitida por SOI en la cual se observa que el empleador Agrícola Sara Palma cotizó por salud, pensión y riesgos profesionales sobre un IBC de \$5.350.000 para los meses de diciembre/2013 y enero/2014 (folio 15) y de las colillas de pago obrantes a folios 21 a 47 anexo 10 se extrae el siguiente resultado:

AÑO	MES	SALARIO
2013	DEL 8 AL 21 DE JULIO	\$ 2.348.206
2013	DEL 22/07 AL 04/08	\$ 2.399.291
2013	DEL 05/08 AL 18/08	\$ 2.957.951
2013	DEL 19/08 AL 01/09	\$ 3.319.887
2013	DEL 02/09 AL 15/09	\$ 2.997.773
2013	DEL 16/09 AL 29/09	\$ 2.936.410
2013	DEL 30/09 AL 13/10	\$ 3.042.079
2013	DEL 14/10 AL 27/10	\$ 3.303.084
2013	DEL 28/10 AL 10/11	\$ 2.893.745
2013	DEL 11/11 AL 24/11	\$ 2.889.266
2013	DEL 25/11 AL 08/12	\$ 2.500.041
2013	DEL 09/12 AL 22/12	\$ 2.456.432
2013/2014	DEL 23/12 AL 05/01	\$ 2.608.906
2014	DEL 06/01 AL 19/01	\$ 2.556.875
2014	DEL 20/01 AL 02/02	\$ 2.729.295
2014	DEL 03/02 AL 16/02	\$ 2.401.664
2014	DEL 17/02 AL 02/03	\$ 2.383.418
2014	DEL 03/03 AL 16/03	\$ 2.306.094
2014	DEL 17/03 AL 30/03	\$ 2.630.635
2014	DEL 31/03 AL 13/04	\$ 2.593.780
2014	DEL 14/04 AL 27/04	\$ 2.969.214

2014	DEL 28/04 AL 11/05	\$ 3.066.861
2014	DEL 12/05 AL 25/05	\$ 2.764.399
2014	DEL 26/05 AL 08/06	\$ 2.523.629
2014	DEL 09/06 AL 22/06	\$ 2.756.817
2014	DEL 23/06 AL 06/07	\$ 2.307.982
2014	DEL 07/07 AL 20/07	\$ 1.685.434

Y dentro de dichas colillas se observa que el empleador canceló al demandante las siguientes sumas:

AÑO	PRIMA DE SERVICIO	INTERESES A LAS CESANTÍAS
dic-13	\$ 2.810.084	\$ 665.641
jul-14	\$ 2.799.529	

Así las cosas, encuentra la Sala que el promedio salarial calculado con los últimos 6 meses del año 2013 asciende a la suma de \$5.941.607 y para el mes de julio/2014 el promedio lo fue de \$6.113.253, por lo cual las primas de diciembre/2013 y julio/2014 debían ser canceladas por valor de \$2.970.803 y \$3.056.626 respectivamente, por lo cual existe una diferencia entre lo pagado y lo realmente devengado como bien lo señaló el A quo. Por lo anterior la sociedad demandada adeuda al demandante la suma de \$160.719 por reajuste de la prima del segundo semestre del 2013 y \$257.097 por reajuste de la prima del primer semestre de 2014 debidamente indexadas desde su causación hasta el momento del pago efectivo de cada obligación, razón suficiente para **MODIFICAR** los valores reconocidos en primera instancia.

Ahora bien, señala el actor desde la presentación de la demanda Ordinaria Laboral que la sociedad demandada **AGRICOLA SARA PALMA S.A** le adeuda el reajuste de prestaciones sociales tales como cesantías e intereses a las mismas, de conformidad con el salario real devengado, lo cual permite inferir a esta Sala que existe una aceptación tácita frente al reconocimiento y pago de dichos emolumentos, pero por un valor inferior; no obstante, del precario material probatorio obrante al interior del proceso no existe forma de calcular o verificar el valor efectivamente pagado, lo cual hace imposible realizar los respectivos cálculos matemáticos en aras de hallar las diferencias pretendidas, y es que esta Sala no puede realizar elucubraciones de posible valores, sin soporte legal alguno, por lo cual se confirmara la decisión en este aspecto impetrado en primera

instancia. Por sustracción de materia y al no presentarse condena alguna por concepto de cesantías, la misma suerte correrá la sanción pretendida del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, SE PRECISA LO SIGUIENTE:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo:

“... 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...”. (Negrillas y subrayas de la Sala)

Sobre este tópico, la SCL de la C.S.J, en SL983, Rad 69693 del 17 de marzo de 2021, Magistrados Ponentes: Gerardo Botero Zuluaga y Fernando Castillo Cadena, reiteraron lo expuesto en la SL16884–2016, en la que se sostuvo:

*“Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, **es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.** En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «...el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.» (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).*

En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras) ... y ha llamado la atención

en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso.
(*ver sentencias CSJ SL052-2018; SL 4515-2920 y SL 163-2022, SL 2175-2022 entre otras*).

En relación con la sanción moratoria, la jurisprudencia de la H. CSJ ha sostenido de manera reiterada y pacífica que no es de aplicación automática e inexorable, sino que debe analizarse en cada caso en particular el actuar del empleador a fin de determinar si este, estuvo desprovisto o no de la buena fe que debe regir por regla general en los contratos de trabajo. La buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y honestidad, es decir, se traduce en el actuar sincero con suficiente probidad y honradez del empleador frente al trabajador, a quien en ningún momento quiso cercenar sus derechos, lo cual está en contraposición con la mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud.

Para esta superioridad resulta claro que no basta la afirmación del demandado, en el sentido de indicar que su actuar se encuentra dentro de los postulados de la buena fe, pues se hace necesario que el juzgador realice un estudio de la conducta asumida por el empleador, valorando además el haz probatorio para determinar de forma valedera la presencia de ella, o por el contrario llegar a la conclusión que se estuvo desprovista de ella.

Como puede verse, según la jurisprudencia anotada en ambos casos, el juzgador debe establecer conforme al material probatorio si la conducta del empleador estuvo acompañada o no de buena fe, y en el presente caso según la prueba documental obrante al interior del proceso, se puede colegir de forma fehaciente y suficiente que la sociedad demandada durante la existencia del contrato laboral, siempre canceló de manera oportuna los salarios, prestaciones sociales y vacaciones al demandante, y lo adeudado no denota la mala fe pretendida por el actor, sino un error en la operación matemática efectuada para los años 2013 y 2014, aunado a ello, se tiene que la demandada se notificó de la demanda y se hizo parte del presente proceso, demostrando su buena fe no solo al interior del proceso, sino dentro del pago de las acreencias laborales conforme a lo que creyó adeudar.

La Sala coincide plenamente con la argumentación brindada por la juzgadora de primera instancia frente a este punto, en razón a lo cual, se entrará a **CONFIRMAR** la decisión.

Costas Procesales en esta instancia a cargo de la parte demandada al no prosperar el recurso de apelación interpuesto, y a favor de la parte demandante. Fijase como agencias en derecho en esta Sede la suma de UN MILLÓN CIENTO SESENTA MIL PESOS (\$1.160.000=).

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral PRIMERO de la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín el 09 de agosto de 2018, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **DUNOY ANTONIO SILVA NARVAEZ** en contra de la Sociedad **AGRICOLA SARA PALMA S.A.**, en cuanto al valor del reajuste de prima de servicios; para en su lugar, **CONDENAR** a ésta última a pagar al demandante la suma de **\$160.719** por reajuste de la prima del segundo semestre del 2013 y **\$257.097** por reajuste de la prima del primer semestre de 2014 debidamente indexadas, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás.

TERCERO: Costas Procesales en esta instancia a cargo de la parte demandada al no prosperar el recurso de apelación interpuesto, y a favor de la parte demandante. Fijase como agencias en derecho en esta Sede la suma de UN MILLÓN CIENTO SESENTA MIL PESOS (\$1.160.000=), conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Sin firma por ausencia con

Permiso justificado

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 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: **97243051febd8c0a4c6e299b08d0eacd00309117b30aa60263bc9996498c3a8d**

Documento generado en 21/07/2023 01:45:47 PM

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