

TEMA: CONCEPTO DE MALA Y BUENA FE - La mala fe se refleja en un procedimiento falto de sinceridad, con malicia, con engaño, con intervención de obrar en provecho propio y en perjuicio del interés ajeno, mientras que la buena fe no es otra cosa que la convicción o conciencia de no perjudicar al otro, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos. / **BUENA FE EN EL PAGO DE ACRENCIAS LABORALES** - las razones ofrecidas para justificar la falta de pago de las prestaciones sociales al finalizar el contrato se limitaron a que al demandante se le otorgó un "bono compensatorio" que incluía dicho concepto al estarlos ligando un contrato de prestación de servicios en razón a la calidad de pensionado, no obstante, estos supuestos no enmarcan el actuar de la buena fe, dado que las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser accidentales, ocasionales o transitorias, tenían vocación de permanencia. /

HECHOS: El demandante busca la declaración de existencia de un contrato de trabajo, y con ello que su empleadora sea condenada al pago de las cesantías, vacaciones y prima de servicios, por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 25 de febrero de 2016. (...) El problema jurídico a resolver radica en determinar, dado que no se discutió la naturaleza de la relación laboral establecida por el juez de instancia, si es procedente imponer condena por concepto de prestaciones sociales, vacaciones, horas extras y recargos, así como la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al sostenerse por la pasiva que su actuar estuvo guiado por la buena fe, dado que en la época en que se dio la relación laboral imperaban criterios jurídicos que impedían la contratación directa de una persona pensionada.

TESIS: (...) La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha indicado de vieja data que las indemnizaciones no se aplican de manera automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados (véase las sentencias SL367-2024, SL4311-2022, SL5161-2021, SL3345- 2021, SL1664-2021, SL2885-2019, SL6621-2017, SL8216-2016). Dichos pagos, de acuerdo con la jurisprudencia, se generan cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles que justifiquen su conducta. Correspondiéndole a la demandada señalar de manera concreta las circunstancias que la llevaron a creer que no adeudaba salarios o derechos sociales, y en caso de acreditarse, esto sitúa su actuación en el ámbito de la buena fe, lo cual excluye la imposición de la sanción moratoria. En cuanto a la carga del empleador de demostrar que actuó de buena fe y que tenía razones plausibles para no haber realizado el pago, la jurisprudencia especializada ha establecido, entre otras, en la sentencia SL3288-2021: [...] cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política. Respecto al concepto de mala y buena fe, el órgano de cierre de la especialidad, en sentencia con radicación 35.678 de 2011, reiterada en las providencias SL11436-2016, SL19987-2017 SL16499-2017 y SL1162-2018, esgrimió: "La mala fe se refleja en un procedimiento falto de sinceridad, con malicia, con engaño, con intervención de obrar

en provecho propio y en perjuicio del interés ajeno, mientras que la buena fe no es otra cosa que la convicción o conciencia de no perjudicar al otro, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos, la cual se manifiesta en la actitud de quien procede por error, pero con la convicción de no adeudar lo reclamado. Y con la intención sincera de no pretender burlar derecho alguno de su ex servidor..." (...) Por lo que es pertinente señalar que la convocada, no logró demostrar "que a pesar de haber incumplido su obligación prestacional, siempre obró ceñido a la buena fe o, dicho de otro modo, tuvo razones poderosas y creíbles para sustraerse de su pago" (sentencia SL539-2020), en tanto, las razones ofrecidas para justificar la falta de pago de las prestaciones sociales al finalizar el contrato se limitaron a que al demandante se le otorgó un "bono compensatorio" que incluía dicho concepto al estarlos ligando un contrato de prestación de servicios en razón a la calidad de pensionado, no obstante, estos supuestos no enmarcan el actuar de la buena fe, dado que las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser accidentales, ocasionales o transitorias, tenían vocación de permanencia por lo tanto, el argumento de la accionada respecto a la imposibilidad de vincular laboralmente al actor dada su calidad de pensionado tampoco es válido. En consecuencia, resulta apropiado confirmar la sentencia en este aspecto. (...)

M.P. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 22/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Francisco Alfredo Jaramillo Lopera
DEMANDADO	Carolina Ramírez Montoya
PROCEDENCIA	Juzgado 010 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 010 2017 00932 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 063 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Declaratoria de contrato laboral no controvertida – pago de sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. afirma haber actuado de buena fe bajo el convencimiento que no era posible contratar un pensionado – pago de prestaciones, vacaciones, recargos y horas extras
DECISIÓN	Confirma

En la fecha, **veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García**, y como ponente **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento frente al **recurso de apelación** interpuesto por el apoderado de la señora **Carolina Ramírez Montoya**, contra la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario que le promoviera **Francisco Alfredo Jaramillo Lopera**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **010 2017 00932** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 006**, que plasma a continuación.

Antecedentes

El demandante busca la declaración de existencia de un contrato de trabajo, y con ello que su empleadora sea condenada al pago de las cesantías, vacaciones y prima de servicios, por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 25 de febrero de 2016. Además, requiere la cancelación de salarios, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y las costas.

En sustento, argumenta que el 2 de julio de 2012 suscribió un contrato de trabajo, del cual no se le entregó copia, para prestar sus servicios en el establecimiento de comercio Monterrey No. 2, desempeñándose como auxiliar de mostrador y vigilante, con un salario, para la fecha de terminación del vínculo, de \$1.000.000,00. Afirma que siempre ejecutó su labor de manera directa, acatando instrucciones, cumpliendo horario y bajo la supervisión del señor Gustavo Ramírez. Sostiene que la relación laboral se mantuvo hasta el 25 de febrero de 2016, pese a que presentó una carta de finalización el 22 del mismo mes con efectos a partir del 29. Alega que su empleadora no le ha cancelado el último salario, así como las horas extras, prestaciones sociales y vacaciones y en su lugar, recibió una bonificación por \$646.140,00. Señala que el 2 de mayo de 2016 se celebró diligencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo, en la cual la demandada manifestó su falta de interés en llegar a un acuerdo.

En auto del **08 de noviembre de 2017, se admitió** y ordenó dar trámite a la acción, debidamente enterada de esta actuación, la señora **Carolina Ramírez Montoya**, a través de apoderado judicial allegó pronunciamiento **oponiéndose** a la prosperidad de las pretensiones planteadas. Argumenta que actuó de buena fe y en cumplimiento de las directrices emitidas por el Ministerio de Protección Social, las cuales establecen que las personas

pensionadas por vejez no pueden ser vinculadas mediante contrato de trabajo, sino a través de la prestación de servicios, debido a la imposibilidad de afiliación a la seguridad social. Sin embargo, al demandante siempre se le pagaron las prestaciones sociales, salarios, vacaciones, recargos y dotaciones como si fuera un empleado. En cuanto a los hechos, reconoció que el señor Francisco desempeñó labores de aseo y vigilancia en las instalaciones de la compraventa bajo la modalidad de contratación civil, ingresando a las 7:00 u 8:00 p.m. y saliendo a las 7:00 u 8:00 a.m. También admitió la carta de terminación del contrato firmada por el actor, aunque aclaró que, a pesar de que inicialmente indicó que seguiría prestando sus servicios hasta el 29 de febrero de 2016, el 25 del mismo mes y año llamó para informar que enviaría un reemplazo ya que no volvería más, asimismo aceptó lo mencionado frente a la diligencia de conciliación. Niega los demás hechos y expone en su defensa que siempre le pagó al señor Francisco todos los conceptos a los que tenía derecho, además de la suma de \$646.140,00 como liquidación, denominada "bono compensatorio", en razón a la no existencia de contrato de trabajo. Propuso **las excepciones** de: inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

La primera instancia culminó con **sentencia**, dictada por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito, en la que se decidió:

PRIMERO: CONDENAR a **CAROLINA RAMÍREZ MONTOYA** a pagar a favor de **FRANCISCO ALFREDO JARAMILLO LOPERA** \$8.058.156 por concepto de recargos de horas extras y nocturnas con la debida indexación; las prestaciones y vacaciones generadas entre el 1° de enero y el 25 de febrero ambas fechas de 2016, así: \$154.906 por cesantías, \$2.840 por intereses a las cesantías; \$77.453 por vacaciones y \$154.906 por prima de servicios. Los conceptos de vacaciones e intereses a las cesantías, deberán ser indexados al momento de su cancelación. Igualmente, pagará la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, a razón de \$22.982 diarios desde el 25 de febrero de 2016 y hasta la fecha de satisfacción total de la obligación.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de compensación y parcialmente probada la de prescripción, las demás fueron resueltas implícitamente.

AUTORIZAR a **CAROLINA RAMÍREZ MONTOYA** el descuento de las obligaciones impuestas de la suma de \$646.140 con indexación al momento del descuento.

TERCERO: Condenar en costas en esta instancia a **CAROLINA RAMÍREZ MONTOYA** y en favor de **FRANCISCO ALFREDO JARAMILLO LOPERA**. Se fijan como agencias en derecho \$1.160.000.”

Luego de revisar las pruebas y analizar la naturaleza del contrato de prestación de servicios, que implica un intercambio de oficios por honorarios con la condición de autonomía para el contratista en la ejecución de su labor, e incluso la posibilidad de que otras personas realicen las tareas, determinó que, a pesar del intento de formalizar el vínculo como un acuerdo civil, en realidad existió un contrato laboral. Esto lo fundamentó en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, al observar que el señor Francisco ejecutó directamente la labor, sin tener control sobre las condiciones de trabajo, tiempo, modo, calidad y cantidad, adicional a que consideró que la condición de pensionado no le impedía la celebración de un acuerdo laboral con el pago de los derechos correspondientes. Por lo tanto, declaró la existencia de la relación de tal naturaleza entre las partes desde el 2 de julio de 2012 hasta el 25 de febrero de 2016.

Determinó que la diligencia de conciliación ante el Inspector del Trabajo interrumpió el término de prescripción el 2 de mayo de 2016, estableciendo con ello que las obligaciones cuya exigibilidad se dio antes del 2 de mayo de 2013 estaban afectadas por este fenómeno extintivo, lo que incluye las primas, horas extras e intereses a las cesantías. Sin embargo, las vacaciones, dada su causación y exigibilidad, y las cesantías, al hacerse efectivas al finalizar el contrato, no se veían reducidas por el término trienal.

Definió que el salario del demandante correspondía al mínimo legal para cada año, ante la no evidencia de pago de suma superior, en consideración a ello ordenó el reconocimiento indexado de recargos nocturnos, al no haberse aportado prueba de su cancelación, así como de las horas extras tal y como lo establece el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo. De igual forma, determinó que se saldara la deuda por prestaciones sociales y vacaciones en proporción al tiempo solicitado, es decir, desde enero hasta el 25 de febrero de 2016. Además, ordenó la indexación de las vacaciones e intereses a las cesantías, al no estar incluidas en la sanción moratoria, la cual fijó en un día de salario, **\$22.982,00**, por cada día de retardo desde la fecha de finiquito del vínculo – 25 de febrero de 2016-, al no tenerse una razón válida para el no pago de acreencias, sin que la condición de pensionado del actor pueda considerarse justificativa de tal omisión. Finalmente, autorizó el descuento de la suma entregada al momento de la culminación del contrato a título de **bono compensatorio**, \$646.140,00, debidamente actualizada.

Inconforme con lo anterior, el apoderado de la **demandada**, interpuso **recurso de apelación**, sosteniendo que, con el material probatorio se puede constatar un actuar de buena fe. Basó su argumento en los conceptos jurídicos emitidos por el Ministerio del Trabajo y el Consejo de Estado, durante el periodo comprendido entre 2012 y 2016, los cuales establecían que las personas pensionadas no podían ser vinculadas laboralmente, debido a la imposibilidad de cotizar a la seguridad social. Afirmó que, aunque se firmó un contrato de prestación de servicios, el demandante recibió salarios, prestaciones sociales, vacaciones, recargos nocturnos, horas extras y días festivos cuando los causaba. Por lo tanto, no resulta apropiado imponer la sanción moratoria por el no pago oportuno de las prestaciones sociales.

Destacó que el señor Francisco nunca presentó reclamaciones por falta de pago de ningún emolumento, lo que se puede interpretar como una muestra de conformidad con lo recibido. Además, mencionó que en la carta de renuncia expresó gratitud por la oportunidad laboral brindada.

Solicitó la exoneración del pago de prestaciones sociales, horas extras, recargos nocturnos y vacaciones, al haber sido cancelados dichos conceptos bajo la denominación de bonificación.

En la oportunidad para presentar alegaciones, **el recurrente** reiteró sus argumentos, enfatizando en el actuar de buena fe de su representada y en la imposibilidad de imponer sanción moratoria. Además, destacó la cancelación de los emolumentos objeto de condena, los cuales fueron denominados de manera diferente, pero efectivamente abonados al demandante. Esgrimió que, al analizar la jurisprudencia relacionada con los contratos de prestación de servicios, se evidencia que estos a menudo buscan evadir el pago de prestaciones, sin embargo, en el caso ello no ocurrió.

Asimismo, señaló que tanto la parte actora como la demandada reconocieron que el salario devengado era superior al mínimo legal, por lo que no comprendía por qué la sanción se impuso mas allá de los 24 meses.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

Se debe advertir que la competencia de la segunda instancia, cuando de recurso de apelación se trata, está limitada por las inconformidades planteadas por la parte recurrente, en los términos del artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S., adicionado por el 35 de la Ley 712 de 2001, norma

declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional en sentencia C – 968 de 2003, ***en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador.***

Al interponer la alzada, la demandada únicamente cuestionó lo atinente a la condena al pago de prestaciones sociales, vacaciones, horas extras, recargos, así como la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., bajo el argumento que su actuar estuvo precedido de buena fe, sin manifestar desacuerdo frente al salario que tuvo en cuenta el a quo, luego no puede aprovechar la etapa de alegaciones para incluir puntos no refutados, tal como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia especializada, entre otras en sentencia SL2136-2014 (rad. 42505), en la que expresamente refiere:

Igualmente ha considerado la jurisprudencia de la Sala que, al tenor de los anunciados preceptos, como de los artículos 66 y 82 del mismo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la oportunidad para formular las alegaciones ante el Tribunal no es una nueva para adicionar materias al objeto de la alzada, dado que, ésta es preclusiva en atención a los términos del artículo 66 en cita.

Lo que se reitera en la SL4397-2015, radicado 42505, en la que se explica:

Al respecto, vale la pena aclarar que las alegaciones, entendidas como las razones conclusivas que expone el apoderado judicial de cada parte, que sirven de fundamento al derecho de su cliente e impugnar las del adversario, realmente conforma un informe oral que presentan los litigantes en donde hacen un análisis de los hechos a la luz de las pruebas producidas, para defender su historia incluidas en la demanda, en la contestación, en la reconvenición, en las excepciones, y en la sustentación de los recursos, en donde busca apoyar la veracidad de los hechos narrados concordándolos con los hechos probados, de manera que en las mismas no se pueden proponer nuevas pretensiones, como tampoco incluir hechos nuevos ni desbordar las materias objeto de los recursos, y para el caso de las apelaciones, incluyen además el desarrollo de los argumentos expuestos ante el juez de primera instancia.

En concordancia con ello y atendiendo las inconformidades sobre las que gravita la alzada, el **problema jurídico** a resolver radica en determinar, dado que no se discutió la naturaleza de la relación laboral establecida por

el juez de instancia, si es procedente imponer condena por concepto de prestaciones sociales, vacaciones, horas extras y recargos, así como la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al sostenerse por la pasiva que su actuar estuvo guiado por la buena fe, dado que en la época en que se dio la relación laboral imperaban criterios jurídicos que impedían la contratación directa de una persona pensionada.

Previo a definir el fondo del asunto, pertinente resulta recordar que a la luz del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencias SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017).

Así las cosas, si bien el canon 60 del mismo estatuto impone la obligación de analizar todas las pruebas oportunamente allegadas, **los juzgadores están facultados para darle mayor valor a cualquiera de ellas sin sujeción a la tarifa legal, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus***, (Sentencia SL4514-2017).

Entrando a lo que es objeto de análisis, esto es la inconformidad frente a la imposición de la **indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones a la terminación del contrato**, cabe resaltar que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha indicado de vieja data que las indemnizaciones no se aplican de manera automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados (véase las sentencias SL367-2024, SL4311-2022, SL5161-2021, SL3345-2021, SL1664-2021, SL2885-2019, SL6621-2017, SL8216-2016). Dichos pagos, de acuerdo con la jurisprudencia, se generan cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles que

justifiquen su conducta. Correspondiéndole a la demandada señalar de manera concreta las circunstancias que la llevaron a creer que no adeudaba salarios o derechos sociales, y en caso de acreditarse, esto sitúa su actuación en el ámbito de la buena fe, lo cual excluye la imposición de la sanción moratoria.

En cuanto a la carga del empleador de demostrar que actuó de buena fe y que tenía razones plausibles para no haber realizado el pago, la jurisprudencia especializada ha establecido, entre otras, en la sentencia SL3288-2021:

[...] cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política. (Subraya fuera del texto original)

Respecto al concepto de mala y buena fe, el órgano de cierre de la especialidad, en sentencia con radicación 35.678 de 2011, reiterada en las providencias SL11436-2016, SL19987-2017 SL16499-2017 y SL1162-2018, esgrimió:

"La mala fe se refleja en un procedimiento falto de sinceridad, con malicia, con engaño, con intervención de obrar en provecho propio y en perjuicio del interés ajeno, mientras que la buena fe no es otra cosa que la convicción o conciencia de no perjudicar al otro, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos, la cual se manifiesta en la actitud de quien procede por error, pero con la convicción de no adeudar lo reclamado. Y con la intención sincera de no pretender burlar derecho alguno de su ex servidor..." resaltos fuera del texto.

Y en las SL2833-2017, SL584-2023 y SL2732-2023, sobre el mismo tema, se indicó:

"Y es que acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud." Negrillas intencionales.

Por lo que es pertinente señalar que la convocada, no logró demostrar *"que a pesar de haber incumplido su obligación prestacional, siempre obró ceñido a la buena fe o, dicho de otro modo, tuvo razones poderosas y creíbles para sustraerse de su pago"* (sentencia SL539-2020), en tanto, las razones ofrecidas para justificar la falta de pago de las prestaciones sociales al finalizar el contrato se limitaron a que al demandante se le otorgó un "bono compensatorio" que incluía dicho concepto al estarlos ligando un contrato de prestación de servicios en razón a la calidad de pensionado, no obstante, **estos supuestos no enmarcan** el actuar de la buena fe, dado que las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser accidentales, ocasionales o transitorias, tenían vocación de permanencia, nótese como desplegó sus funciones **de 2012 a 2016**, cumpliendo una jornada laboral bajo la supervisión y control de la pasiva, en sus propias instalaciones, sin que pueda perderse de vista que en aquellos casos en que se discute la existencia del vínculo contractual laboral, la exoneración de la sanción no depende de la negación del mismo por parte del accionado al dar contestación a la demanda o negarlo en el transcurso del proceso. Además, la aquiescencia de la parte demandante, para acudir a una forma de contratación distinta a la laboral, cuando en realidad se trata de un verdadero contrato de trabajo, no exime al empleador de la sanción moratoria, cuando se falta al deber procesal de demostrar los presupuestos de la buena fe (véase la sentencia SL593-2021).

De igual forma, es importante destacar que la prohibición establecida en el artículo 128 de la Constitución Política, que impide percibir doble asignación

proveniente del tesoro público, se refiere específicamente a la percepción simultánea de dos emolumentos que tengan como fuente u origen el ejercicio de empleos o cargos estatales. Esto incluye situaciones donde un servidor recibe dos asignaciones al mismo tiempo o una pensión de jubilación, proveniente de entidades de previsión del Estado, junto con un sueldo, cuyo pago o remuneración provenga del tesoro público, supuestos que difieren diametralmente del caso planteado, por lo tanto, el argumento de la accionada respecto a la imposibilidad de vincular laboralmente al actor dada su calidad de pensionado tampoco es válido. En consecuencia, **resulta apropiado confirmar la sentencia en este aspecto.**

Por último, tampoco es de recibo el fundamento tendiente a evitar la imposición de condena por horas extras, recargos y prestaciones a la fecha del finiquito del contrato, tal y como lo dispuso el a quo, dado que, **primero**, no se observa en el material probatorio ningún medio de convicción que demuestre la cancelación de las horas extras y recargos, a pesar de haberse generado y de no ser objeto de reparo, y **segundo**, aunque se efectuó un desembolso por valor de \$646.140,00 en el momento del finiquito del vínculo, este se otorgó en forma de "**bono compensatorio**", sin evidencia de que correspondiera a cesantías, intereses a las mismas, vacaciones y prima. Además, es importante tener en cuenta que, según el artículo 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleado puede recibir este tipo de conceptos por mera liberalidad. También se confirma este punto.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente y en favor del demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000,00

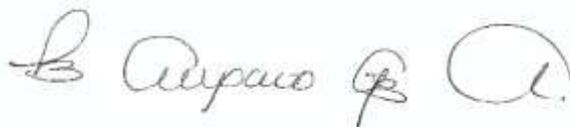
En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando

Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Francisco Alfredo Jaramillo Lopera** en contra de **Carolina Ramírez Montoya**.

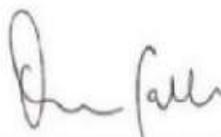
Costas en esta instancia a cargo del recurrente y en favor del demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000,00

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA