

**TEMA: CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**-El contrato de trabajo nace a la vida jurídica cuando concurren los tres elementos esenciales establecidos en el artículo 23 CST, a saber: la actividad personal del empleado, su subordinación respecto del empleador y la retribución económica por la prestación del servicio. /**DESPIDO INDIRECTO**- Quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión.

**HECHOS:** El demandante solicita se declare la existencia de una relación laboral con Expendio de Carnes Bell, establecida mediante un contrato de trabajo a término indefinido que comenzó el 5 de julio de 2013 y finalizó el 5 de noviembre de 2019, el cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador. Como consecuencia, se condene al demandado a reconocer y pagar las acreencias laborales que se logren demostrar. El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 19 de marzo de 2024, declaró que entre el señor Gabriel Esteban Barrera Cardona y Expendio de Carnes Bell y Estrada Ltda., entre el 2 de julio de 2013 al 5 de noviembre de 2019, rigió un contrato de trabajo, en virtud del principio de la realidad sobre las formas, siendo un contrato a término fijo inicialmente por 3 meses que se convirtió en un año a partir del 1 de julio del 2014. Los problemas jurídicos para resolver en esta instancia, abarcará los siguientes temas: (i) principio de consonancia y sustentación del recurso de apelación; (ii) determinar si la renuncia del demandante al servicio de la demandada obedeció a causa imputable al empleador; (iii) Establecer si es procedente o no las indemnizaciones moratorias contempladas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

**TESIS:** En relación con el despido indirecto o provocado por parte del empleador, está en cabeza del trabajador acreditar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador y que estos hechos le fueron comunicados a este último en la carta de renuncia. Así se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL417- 2021: “En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó: Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).”(…) Atendiendo a lo anterior y que se demostró por el demandante la conducta irregular de la empresa en el tipo de contratación, al haberse desconocido la unicidad en el contrato de trabajo y la falta del disfrute de vacaciones, el despido indirecto o provocado se encuentra demostrado. Esto se debe a que el empleador celebró 24 contratos de trabajo a término fijo por períodos de tres meses cada uno. Para esta Sala, al igual que lo indicó la a quo, solo existió un contrato con múltiples renovaciones. (…) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que pequeñas interrupciones no rompen la unicidad del contrato de trabajo. Así lo indicó en sentencia SL334-2022: “Sobre el particular, la

Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse en casos similares al presente proceso, y ha precisado que esas pequeñas interrupciones no rompen el único vínculo existente entre las partes (sentencia CSJ SL, 19 oct. 2006, rad. 27371, reiterada en CSJ SL5165-2017, entre otras)".(...)Además, celebrar varios contratos de trabajo a término fijo por tres meses impidió que el trabajador pudiera disfrutar de sus vacaciones durante la relación laboral, violando así un derecho fundamental al que todo trabajador tiene acceso. Dado que el desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento, esta acción es completamente atribuible al empleador. Corolario de todo lo expuesto, toda vez que se demostró que la terminación del contrato de trabajo obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador y que estos hechos le fueron comunicados a este último en la carta de renuncia, la sentencia en tal sentido será confirmada. (...) Con relación a las indemnizaciones moratorias la parte demandante mostró su descontento con la sentencia atacada. Alega durante la relación laboral se hicieron pagos deficitarios; mientras que la demandada advierte que obró de buena fe, por lo que considera que debe ser absuelta de tal concepto.(...)La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en lo que se refiere a la imposición de las sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99.3 de la ley 50 de 1990, advirtiendo que por tratarse de disposiciones de naturaleza eminentemente sancionadora su imposición no procede de manera automática, sino que debe analizarse las razones por las cuales el empleador incumplió con sus obligaciones, presumiéndose en todo caso la buena fe como principio constitucional, y en ese caso la imposición de la sanción solo procede si se acredita que el actuar estuvo prevalido de una intención fraudulenta.(...)Si bien, se declaró la unicidad del contrato de trabajo, esta estaba bajo el entendido de que podía suscribir múltiples contratos fijos de 3 meses, con pocos días de diferencia entre estos, pero no se puede desconocer que a su vez era cumplidora de sus obligaciones como empleador bajo lo que consideró ajustarse a derecho, debido a que siempre pagó el auxilio de cesantía a la finalización de cada contrato, situación que la llevó al convencimiento de que no existía obligación de consignar este auxilio en un fondo, además, de que también liquidaba lo correspondiente a salarios y prestaciones sociales. Y es que, de la conducta de la demandada no se desprende un ánimo de defraudar los intereses del actor, por lo que el simple error de aquella de desconocer la unicidad del contrato de trabajo, no la ubica dentro del campo de la mala fe.

M.P. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA:19/07/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
Aprobado ACTA **175**

Medellín, diecinueve (19) de julio de dos mil veinticuatro (2024)

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTE(S)</b>	Gabriel Esteban Barrera Cardona
<b>DEMANDADO(S)</b>	Expendio de Carnes Bell y Estrada Ltda. Herederos determinados: Karl Bell y Helga Schell Bell Herederos indeterminados de Ernst Friederich Bell Languth y Esther Angélica Estrada de Bell
<b>RADICADO</b>	05001-31-05-017-2022-00483-01 (P 13224)
<b>DECISIÓN</b>	Confirma
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **GABRIEL ESTEBAN BARRERA CARDONA** contra **KARL BELL** y **HELGA SCHELL BELL**, herederos determinados de los causantes **Ernst Friederich Bell Langguth** y **Esther Angélica Estrada De Bell**; contra los herederos indeterminados de **Ernst Friederich Bell Langguth** y **Esther Angélica Estrada de Belly** contra **EXPENDIO DE CARNES BELL Y ESTRADA LTDA.** Proceso con radicado **05001-31-05-017-2022-00483-01**.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**I. ANTECEDENTES:**

**Pretensiones:**

El demandante solicita se declare la existencia de una relación laboral con Expendio de Carnes Bell, establecida mediante un contrato de trabajo a término

indefinido que comenzó el 5 de julio de 2013 y finalizó el 5 de noviembre de 2019, el cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador. Como consecuencia, se condene al demandado a reconocer y pagar las acreencias laborales que se logren demostrar por los siguientes conceptos: cesantías de toda la vigencia del contrato, intereses a la cesantía, primas de servicio, vacaciones, reajuste en los aportes al sistema de seguridad social, indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, sanción moratoria por no consignación de cesantías, sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales. Además, solicita que las anteriores sumas sean indexadas y que se condene en costas.

### **Hechos:**

Como fundamentos fácticos expuso que el 5 de julio de 2013 fue vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el cual continuó de forma ininterrumpida hasta el 5 de noviembre de 2019, al servicio de la demandada. La labor para la que fue contratado era la de conductor y dentro de sus asignaciones estaba la de repartir los productos del expendio de carnes en varios puntos de la ciudad, con una remuneración de un salario mínimo cada año, más comisiones. El último salario devengado en 2019 fue de \$857.890 más comisiones aproximadas de \$900.000. Laboraba de lunes a viernes de 07:00 a.m. a 09:00 p.m. y los sábados de 07:00 a.m. a 06:00 p.m. Las comisiones se determinaban con base en la doble facturación ordenada por el empleador. Durante la vigencia del contrato de trabajo se le pagaba la seguridad social con base en el salario mínimo de cada año, sin reconocer lo correspondiente a tiempos suplementarios y comisiones. Además, el empleador trató de simular un contrato a término fijo de 3 meses. El 5 de noviembre de 2019 presentó su renuncia ante el empleador, aduciendo causales imputables a este último. Hasta la fecha de la presentación de la demanda no se le han reconocido sus prestaciones sociales: cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones. Por último, señala que los titulares de la firma Expendio de Carnes Bell y Estrada Ltda. Fallecieron.

### **Contestaciones:**

**Herederos determinados:** Admitieron la relación laboral con el demandante, indicando que este suscribió 24 contratos a término fijo de 3 meses, siendo el primero el 2 de julio de 2013 y el último el 29 de julio de 2019, finalizando por renuncia del mismo demandante. Afirmaron que, al término de cada contrato de trabajo se le liquidaban y pagaban todas las prestaciones sociales, incluyendo prima, cesantía y sus intereses, vacaciones y horas extras. Además, confirmaron que sus labores eran las de conductor y que, junto con su hermano, un empleado

vendedor, transportaba los productos de la empresa para entregarlos a los clientes que solicitaban domicilios. Señalaron que el horario de entrada del trabajador era a las 7:30 a.m. y que su hora de salida, aunque podía ser a las 03:00 p.m. o 04:00 p.m., era desconocida para el empleador, ya que el conductor, una vez terminaba de transportar al empleado vendedor, guardaba el vehículo en un parqueadero ubicado en otro edificio distinto al lugar de trabajo, sin reportarse a la empresa. Indicaron que hubo contratos de trabajo en los que se le reconocían horas extras. Reconocieron que el salario del trabajador era de un salario mínimo, pero negaron que se le hicieran pagos por concepto de comisión. Negaron también la existencia de una doble facturación y que se calculase alguna comisión basada en ella. Aclararon que las facturas de venta aportadas por el demandante correspondían a su hermano, Jackson Barrera, y que era este último quien proporcionaba una propina al demandante, dinero que nunca provenía de la empresa. Finalmente, resaltaron que no es cierto hayan proporcionado engaños, actos violentos o amenazas contra el trabajador. Como excepciones de mérito propusieron las que denominaron: cumplimiento contractual y legal, y renuncia al cargo, prescripción y mala fe

*Mediante auto del 23 de agosto de 2023 el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín designa como Curadora Ad-Litem de los herederos indeterminados a la doctora Johana Cuellar Toro:* Dio contestación, aduciendo que no le constan los hechos de la demanda y que deberán ser probadas dentro del proceso.

*Mediante auto del 13 de diciembre de 2023 el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín designa como Curadora Ad-Litem de Expendio de Carnes Bell y Estrada Ltda. a la doctora Valeria Ortiz Ramírez:* Argumentó que no tiene conocimiento directo de los hechos alegados en la demanda y, por lo tanto, considera que estos deberán ser probados adecuadamente dentro del proceso judicial.

### **Sentencia de primera instancia:**

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **19 de marzo de 2024**, declaró que entre el señor Gabriel Esteban Barrera Cardona y Expendio de Carnes Bell y Estrada Ltda., entre el 2 de julio de 2013 al 5 de noviembre de 2019, rigió un contrato de trabajo, en virtud del principio de la realidad sobre las formas, siendo un contrato a término fijo inicialmente por 3 meses que se convirtió en un año a partir del 1 de julio del 2014. Como consecuencia, condenó a la demandada al pago de los siguientes conceptos: reajuste de cesantía, sus intereses, prima de servicios y vacaciones \$267.830, \$420.530, \$103.027 y \$459.481, respectivamente. Indemnización por despido

indirecto \$7.419.276. Ordenó la indexación de las sumas anteriores a partir del 5 de noviembre de 2019 a la fecha del pago. Absolvió de las demás pretensiones. **Declaró** probada parcialmente la excepción de prescripción. Las costas procesales las impuso a cargo de Expendio de Carnes Bell y Estrada Ltda. Absolvió de las suplicas de la demanda a los herederos determinados e indeterminados de Ernst Friederich Bell Langguth.

Como fundamento de su decisión indicó que se encuentra demostrado la unicidad del contrato de trabajo, pues si bien se suscribieron múltiples contratos a término fijo de 3 meses, lo cierto es que solo existió un único contrato, que se fue prorrogando en el tiempo. Frente al despido indirecto, indicó que las conductas invocadas por el actor en el escrito del 5 de noviembre de 2019 fueron demostradas a lo largo del proceso. Respecto a la absolución de las indemnizaciones moratorias, consideró que el actuar de la empresa fue de buena fe.

### **Apelación:**

La decisión anterior fue recurrida en apelación por el **demandante**, Karl Bell y Helga Schell Bell, **herederos determinados** de Ernst Friederich Bell Langguth y Esther Angélica Estrada De Bell y por la cutadora ad litem de **Expendio de Carnes Bell y Estrada Ltda.**, en los siguientes términos:

**Demandante:** mostró su inconformidad con la decisión del juzgado de absolver al demandado de las sanciones moratorias contempladas en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Argumentó que la juez adujo que estas sanciones no son automáticas y que se debe probar la mala fe, la cual no se logró demostrar en el proceso, ya que el demandado realizó pagos, aunque deficitarios. Considera que la liquidación deficitaria de cesantías y prestaciones sociales al demandante demuestra mala fe cuando esta práctica se realiza de forma sistemática. Además, no se demostró la consignación de las cesantías de los años 2016 y 2018, lo cual indica que al menos para esos años, la ausencia de mala fe no puede ser sustentada. Asimismo, el intento de disfrazar una relación laboral única con diferentes contratos de trabajo es suficiente para demostrar la mala fe, ya que esto buscaba aparentar el cumplimiento de las normas laborales de forma engañosa. Agregó que la falta de consignación de las cesantías en 2016 y 2018, junto con los pagos parciales y deficitarios, evidencian una intención de disfrazar la realidad con aparentes cumplimientos legales. Por lo tanto, solicita se revisen estas dos condenas, revocando la decisión de la juez de primera instancia y, en su lugar, condenando al demandado a pagar los rubros solicitados en la demanda, pues la mala fe quedó demostrada por el manejo irregular de los contratos y la liquidación deficitaria de las prestaciones sociales.

**Herederos determinados:** manifiestan que interponen recurso de apelación contra todo lo que les fue desfavorable, pero la sustentación versó únicamente en el actuar de buena fe del empleador y en la indemnización por despido indirecto. Resaltan que el empleador siempre actuó de buena fe, sin ocultar nada ni intentar aprovecharse de los trabajadores. Señaló que con el testimonio de la señora Piedad Restrepo se dejó claro que Gabriel Esteban Barrera era un trabajador que no cumplía con sus obligaciones, llegando tarde o no asistiendo al trabajo, pero que Ernesto Bell, por compasión hacia la familia de Barrera, no lo desvinculó. Alegan que no hay justificación para una sanción por terminación del contrato con justa causa, ya que no se demostró mala fe o intención de hacer daño por parte de Ernesto Bell en la terminación del contrato. Añadió que el trabajador se aprovechaba de la situación, asistiendo al trabajo cuando quería y enviando comunicaciones a su conveniencia. No hay prueba que justifique una sanción por indemnización por justa causa en la terminación del contrato de trabajo. Fue el propio Gabriel Esteban quien dio las pautas para que se terminara el contrato, al no cumplir con sus deberes. En cuanto a los reajustes, si hubo alguno deficitario, estos no fueron realizados de mala fe. Señala que la demanda incluye afirmaciones falsas como “*no me consignaron cesantías, no me pagaron prima, no me pagaron vacaciones*”, lo cual muestra mala fe y engaño por parte del demandante. Insistieron que el demandante se fue voluntariamente de la empresa.

**Curadora Ad Litem de Expendio de Carnes:** Interpuso recurso de apelación parcial en relación con la condena de una indemnización de perjuicios, argumentando que no considera que el actuar de la empresa haya sido de mala fe. Además, agregó que se ha demostrado en el proceso que fue el demandante quien, de manera unilateral y voluntaria, decidió terminar el contrato abandonando su puesto de trabajo.

**Alegatos:**

**Herederos determinados:** presentaron alegatos en términos similares a la contestación de la demanda y el recurso de apelación. Solicitan se revoque la condena por despido indirecto, debido a que las causas invocadas no fueron probadas y fueron desvirtuadas.

**II. CONSIDERACIONES:**

Antes de abordar el problema jurídico a resolver en esta instancia, conviene precisar que los señores Karl Bell y Helga Schell Bell, herederos determinados de Ernst Friederich Bell Langguth y Esther Angélica Estrada De Bell, a través

de su mandatario judicial presentaron recurso de apelación contra la sentencia de instancia, manifestando que el recurso se dirige contra todo lo que les fue desfavorable; sin embargo, la sustentación del recurso se limitó a unos temas puntuales, como fueron el actuar de buena fe de la empresa con relación a la indemnización por despido indirecto y al pago deficitario de los conceptos laborales del demandante.

### **Problema Jurídico**

Los problemas jurídicos para resolver en esta instancia de conformidad con las apelaciones formuladas por las partes y con la anotación que realizó esta Sala previamente, abarcará los siguientes temas: (i) principio de consonancia y sustentación del recurso de apelación; (ii) determinar si la renuncia del demandante al servicio de la demandada obedeció a causa imputable al empleador; (iii) Establecer si es procedente o no las indemnizaciones moratorias contempladas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

### **Pruebas relevantes**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. Carta de terminación de contrato de trabajo por parte del trabajador por causales imputables a su empleador (01/Págs. 27 a 29).
2. Contratos de trabajo a término fijo por 3 meses, preaviso y liquidaciones a la finalización de cada contrato (17/Págs. 17 a 111).

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

#### ***i) Recurso de apelación. Principio de consonancia***

El artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 10 de la ley 1149 de 2007 señala que serán apelables las sentencias de primera instancia y que, en el acto de notificación, la parte deberá sustentar de manera oral el recurso. Sustentación que es estrictamente necesario. Asimismo, este artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-493 de 2016.

De otra parte, con relación al principio de consonancia y el alcance de la competencia de los jueces de segundo grado, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3062-2023, indicó que el juez de



segunda instancia solo puede revisar los aspectos de la relación laboral que fueron específicamente impugnados en la apelación presentada contra la decisión del juez de primera instancia, debido a que el artículo 66A del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social limita la competencia del juez de segundo grado a los temas planteados en la apelación. Por ello, el ad quem no puede examinar todos los aspectos del caso de forma libre, sino que debe enfocarse en los puntos específicos que el apelante haya cuestionado. Al respecto, dijo la Corte:

*“En diversas ocasiones esta Corporación se ha pronunciado sobre el principio de consonancia y el alcance de la competencia de los jueces de segundo grado, al estar limitada a los temas planteados y debidamente sustentados en el recurso de apelación. La sentencia CSJ SL2808-2023, frente al citado principio, explicó:*

**- PRINCIPIO DE CONSONANCIA**

*Consagrado en el artículo 66A del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, dispone: «la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación».*

*Lo anterior, implica una restricción o limitación a la competencia funcional del juez de segundo grado, pues le impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación interpuesto contra sentencias o autos proferidos por el a quo. Es decir, el Colegiado de instancia no tiene competencia para examinar libremente todos los aspectos de la relación jurídico - laboral sino solo aquellos que sean controvertidos concretamente en el recurso vertical.*

*Sin lugar a dudas, cuando el legislador limitó la competencia de los jueces de segunda instancia, a la materia objeto del recurso de apelación, lo que pretendió fue focalizar la actividad jurisdiccional, obligando a los recurrentes a concretar con exactitud cuáles son los motivos de disenso contra la decisión del juez de primer grado, lo cual resulta coherente con el objetivo de simplificación de trámite y celeridad pretendido por la Ley 712 de 2001.*

*Recuérdese que la Corte actualmente adopta una interpretación estricta de dicho principio, en el sentido de que el ad quem está atado a los precisos términos que el recurrente proponga en la apelación, lo cual le impide decidir sobre otros, que sean accesorios a la condena o inherentes a ella, pero que no hayan sido explícitamente reclamados ni sustentados en el recurso, salvo que se trate de derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017)”.*

Conforme con lo anterior, esta Sala solo tiene competencia para conocer los puntos de apelación formulados por las partes que a la vez fueron sustentados de manera oral en la audiencia de juzgamiento, que para el caso concreto versa frente al actuar de buena fe de la empresa con relación a la indemnización por despido indirecto y al pago deficitario de los conceptos laborales del demandante.

**ii) Despido indirecto**

En los términos del artículo **167 del Código General del Proceso** y el artículo **1757 del Código Civil**, corresponde a las partes acreditar los supuestos de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

A su vez, el artículo **60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social** establece:

*“El Juez al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo”*

Y, el Artículo 61 del mismo estatuto procesal, reza:

*“Libre formación del convencimiento. El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará 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. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”*

Según las disposiciones transcritas, si bien es cierto el Juez debe valorar la totalidad de los medios de prueba que se allegaron al proceso según las normas de la sana crítica, esta situación no exime a las partes de cumplir con la carga procesal que les incumbe, en el sentido de otorgar al funcionario la certeza sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el supuesto de hecho de la norma en que se fundamenta la pretensión, para el caso de la parte demandante, o sobre los argumentos planteados en los medios exceptivos, si se trata del demandado que pretende sacar adelante los argumentos de su defensa.

No es objeto de discusión por las partes la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo. Sin embargo, el problema jurídico para resolver se centrará en determinar si la renuncia del demandante al servicio de la demandada obedeció a causa imputable al empleador. Como consecuencia, si hay lugar o no al pago de la indemnización por despido injusto.

El párrafo del literal B) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, establece que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*.

En relación con el despido indirecto o provocado por parte del empleador, está en cabeza del trabajador acreditar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador y que estos hechos le fueron comunicados a este último en la carta de renuncia. Así se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corete Suprema de Justicia en sentencia SL417-2021:

*“En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:*

*Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).”*

Ahora bien, la carta mediante la cual el demandante dio por terminado el contrato de trabajo fue puesta en conocimiento del empleador el 5 de noviembre de 2019, en la que se invoca los numerales 1, 2 y 6 del artículo 62 y 1, 2, 3, 4, 7, 8 y 9 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se advierte que en la sustentación del recurso de apelación de la parte demandada no aludió a las causales invocadas por el demandante para ponerle fin al contrato de trabajo. En su lugar, se limitaron a manifestar que el actuar del empleador estuvo revestido de buena fe y que el trabajador no cumplía con sus obligaciones, debido a que llegaba tarde o no asistía a laborar.

Como se advirtió anteriormente, debido a que el asunto objeto de estudio se dirige al despido indirecto, en cabeza del demandante está el acreditar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador; mientras que este último podrá desvirtuar cada una de estas causas; no obstante, en el caso concreto, la pasiva no desvirtuó los motivos informados por el señor Barrera Cardona. En su lugar, pretendió traer nuevos hechos para justificar que se actuó de buena fe.

Si eventualmente el trabajador hubiere cometido unas faltas, la empresa estaba en la posibilidad de tomar las medidas correctivas necesarias, al punto de despedir a aquel; sin embargo, guardó silencio. Por ello, debido a que no se discute el despido directo hecho por el empleador, sino el despido indirecto o provocado por este último, las conductas invocadas por la pasiva, relacionadas con la buena fe o eventuales faltas del trabajador, son irrelevantes para la defensa de este proceso.

Atendiendo a lo anterior y que se demostró por el demandante la conducta irregular de la empresa en el tipo de contratación, al haberse desconocido la unicidad en el contrato de trabajo y la falta del disfrute de vacaciones, el despido indirecto o provocado se encuentra demostrado. Esto se debe a que el empleador celebró 24 contratos de trabajo a término fijo por períodos de tres meses cada uno. Para esta Sala, al igual que lo indicó la a quo, solo existió un contrato con múltiples renovaciones.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que pequeñas interrupciones no rompen la unicidad del contrato de trabajo. Así lo indicó en sentencia SL334-2022:

*“Sobre el particular, la Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse en casos similares al presente proceso, y ha precisado que esas pequeñas interrupciones no rompen el único vínculo existente entre las partes (sentencia CSJ SL, 19 oct. 2006, rad. 27371, reiterada en CSJ SL5165-2017, entre otras)”*.

Además, celebrar varios contratos de trabajo a término fijo por tres meses impidió que el trabajador pudiera disfrutar de sus vacaciones durante la relación laboral, violando así un derecho fundamental al que todo trabajador tiene acceso. Dado que el desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento, esta acción es completamente atribuible al empleador.

Corolario de todo lo expuesto, toda vez que se demostró que la terminación del contrato de trabajo obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador y que estos hechos le fueron comunicados a este último en la carta de renuncia, la sentencia en tal sentido será **CONFIRMADA**.

### *iii) De la buena fe o mala fe y sus indemnizaciones*

Con relación a las indemnizaciones moratorias la parte demandante mostró su descontento con la sentencia atacada. Alega durante la relación laboral se hicieron pagos deficitarios; mientras que la demandada advierte que obró de buena fe, por lo que considera que debe ser absuelta de tal concepto.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en lo que se refiere a la imposición de las sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99.3 de la ley 50 de 1990, advirtiendo que por tratarse de disposiciones de naturaleza eminentemente sancionadora su imposición no procede de manera automática, sino que debe analizarse las razones por las cuales el empleador incumplió con sus obligaciones, presumiéndose en todo caso la buena fe como principio constitucional, y en ese caso la imposición de la sanción solo procede si se acredita que el actuar estuvo prevalido de una intención fraudulenta.

Ahora bien, en cuanto a la sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, la CSJ en sentencia SL2175-2022 indicó:

*“Es un tema pacífico el hecho de que en tratándose de indemnización moratoria, la buena fe, equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de 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 probidad o pulcritud (CSJ SL 691 de 2013).*

(...)

*En esa línea de pensamiento la indemnización moratoria constituye una pretensión autónoma, comporta una condena adicional a las requeridas que si bien se deriva del no pago de prestaciones sociales, no se encuentra implícita en ellas y, por el contrario, requiere de una valoración jurídica y probatoria por parte del juez. No es inescindible ni consustancial, al pago de prestaciones sociales, como tampoco opera de manera automática frente a la indebida liquidación (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL 5290-2021).”*

Asimismo, ha indicado la Corte que la sanción moratoria del artículo 99.3 de la ley 50 de 1990 tiene lugar cuando no se realiza la consignación plena del auxilio o cuando este es parcial. Así se lee en sentencia SL2886-2022, en la que también explicó la forma como debe realizarse su liquidación:

*“Así, en sentencia CSJ SL403-2013 esta Corporación señaló que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación del valor pleno del auxilio de cesantía, como por su aporte deficitario o parcial. Por lo tanto, al demostrarse que, en los años 2007, 2008 y 2009 el empleador pagó al fondo de cesantías un valor inferior al debido, resulta procedente la imposición de la sanción en cita.*

*Y, en fallo CSJ SL3614-2020, se precisó que:*

*2.- De la sanción moratoria por no consignación de cesantías*

*Según el numeral 3.º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías «deberá pagar un día de salario por cada día de retardo».*

*Asimismo, en sentencia CSJ SL403-2013 esta Corporación señaló que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación del valor pleno del auxilio de cesantía, como por su aporte deficitario o parcial. Por lo tanto, al demostrarse que en los años 2007, 2008 y 2009 el empleador pagó al fondo de cesantías un valor inferior al debido, resulta procedente la imposición de la sanción en cita.*

*Ahora bien, esta Sala ha explicado que la sanción analizada se causa desde el 15 de febrero de cada año hasta el 14 de febrero siguiente, cuando inicia la otra mora y, en todo caso, hasta cuando finaliza la relación laboral, además el parámetro para su cómputo es el salario con el cual se liquida la cesantía (CSJ SL, 3 jul. 2013, rad. 40509; CSJ SL665-2013 y CSJ SL912-2013). (Subrayas de la Sala).”*

En el presente caso, se suscribieron 24 contratos a término fijo de tres meses, a la finalización del tiempo pactado en cada uno de estos se le pagaba al trabajador la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, además, fue a través

de este proceso judicial en el que se declaró la existencia de un único contrato de trabajo, regido desde el 2 de julio de 2013 al 5 de noviembre de 2019, teniendo en cuenta un contrato inicial de tres (3) meses, el cual se prorrogó en el tiempo, siendo de un término de un (1) años a partir del 1 julio del 2014.

Analizada la prueba en su conjunto, en especial el contrato de trabajo y sus prorrogas, se colige que el actuar de la sociedad accionada no estuvo prevalido de una intención fraudulenta, pues no se avizora actos de mala fe por parte de esta para la consignación de la cesantía en un fondo y el pago de las prestaciones sociales.

Lo anterior se debe a lo siguiente: desde el inicio de la relación laboral se pactó que el contrato sería a término fijo. Los testigos advierten que en la empresa se tiene esta forma de hacer los contratos, debido a que los propietarios de la esta, ambos de origen alemán, se ceñían a los asesores jurídicos. De otro lado, no puede desconocerse que la demandada durante la relación laboral cumplió con sus obligaciones como empleador al pagar oportunamente lo correspondiente a salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

Si bien, se declaró la unicidad del contrato de trabajo, esta estaba bajo el entendido de que podía suscribir múltiples contratos fijos de 3 meses, con pocos días de diferencia entre estos, pero no se puede desconocer que a su vez era cumplidora de sus obligaciones como empleador bajo lo que consideró ajustarse a derecho, debido a que siempre pagó el auxilio de cesantía a la finalización de cada contrato, situación que la llevó al convencimiento de que no existía obligación de consignar este auxilio en un fondo, además, de que también liquidaba lo correspondiente a salarios y prestaciones sociales. Y es que, de la conducta de la demandada no se desprende un ánimo de defraudar los intereses del actor, por lo que el simple error de aquella de desconocer la unicidad del contrato de trabajo, no la ubica dentro del campo de la mala fe.

Corolario de lo dicho, ante la evidencia que la actitud de la empresa de haber actuado de buena fe, la sentencia en tal sentido merece ser **CONFIRMADA**.

*iv) Costas procesales*

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. En la segunda instancia no se causaron por no haber salido adelante las apelaciones formuladas por las partes.

**III. DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda 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: CONFIRMAR** la providencia de primera instancia proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín el **19 de marzo de 2024**, en el proceso ordinario adelantado por **GABRIEL ESTEBAN BARRERA CARDONA** contra **EXPENDIO DE CARNES BELL Y ESTRADA LTDA.** y herederos de **ERNST FRIEDERICH BELL LANGUTH** y **ESTHER ANGÉLICA ESTRADA DE BELL.**

**SEGUNDO:** Las costas procesales quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO.**

**LOS MAGISTRADOS**

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**

  
**HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ**



## SECRETARÍA SALA LABORAL

### EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTE</b>	Gabriel Esteban Barrera Cardona
<b>DEMANDADO(S)</b>	Expendio de Carnes Bell y Estrada Ltda. Herederos determinados: Karl Bell y Helga Schell Bell Herederos indeterminados de Ernst Friederich Bell Languth y Esther Angélica Estrada de Bell
<b>RADICADO</b>	05001-31-05-017-2022-00483-01
<b>DECISIÓN</b>	Confirma
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se publica por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

#### **CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 26 de julio de 2024 a las 8:00am

#### **CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 26 de julio de 2024 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO