

TEMA: TACHA DE FALSEDAD EN DOCUMENTO - La parte a quien se atribuya un documento, afirmándose que está suscrito o manuscrito por ella, podrá tacharlo de falso en la contestación de la demanda, si se acompañó a esta, y en los demás casos, en el curso de la audiencia en que se ordene tenerlo como prueba. / **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO** - implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, la cual debe indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión. / **APLICACIÓN DE LA SANCION MORATORIA** - 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. /

HECHOS: El sr. JOHAN ALBERTO CATAÑO GIRALDO demandó a la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A, pretendiendo el reconocimiento y pago de los siguientes conceptos de prestaciones sociales, así como indemnización por despido indirecto y sanciones moratorias. En sentencia proferida el 3 de julio de 2018, el a quo condenó a la demandada a reconocer y pagar a favor del demandado las prestaciones sociales como los intereses moratorios, periodos faltantes en el sistema general de pensiones, indemnización por despido. El apoderado del demandante interpone recurso de apelación y sustenta su inconformidad.

TESIS: (...) De los salarios comprendidos entre abril de 2015 y el 15 de febrero de 2016 (...) si bien los recibos de nómina aportados por la sociedad accionada referidos evidencian el desorden de la empresa; lo cierto es que no fueron tachados de falsos y dan cuenta del pago de los salarios deprecados, por lo que el actor miente por lo menos de manera parcial respecto de lo aducido en el líbello. Para la Sala, la conducta desplegada en este juicio por el actor relacionada con los salarios reclamados resulta desleal en la medida que como lo concluyó el Funcionario no existen razones de hecho a sabiendas que lo pretendido no tiene asidero y vocación de prosperar. (...). (...) El denominado despido indirecto o renuncia inducida, implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, la cual debe indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión, sin que sea posible alegar otros motivos con posterioridad. Ahora, en los casos de despido indirecto es el trabajador quien tiene la carga de la prueba, pues este debe demostrarle al juez los hechos que le son imputables al empleador, por los cuales decidió terminar el contrato de trabajo. La sola renuncia del trabajador no constituye despido indirecto, no obstante que con ella se rompe unilateralmente el contrato de trabajo. Para que este despido opere se requiere que haya una actitud del empleador contraria a la buena fe y a sus obligaciones contractuales, que induzca al trabajador a terminar el contrato de trabajo invocando una de las justas causas que consagra la Ley en su favor. (...). (...) Conforme a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el 31 de diciembre de cada año los empleadores están en la obligación de liquidar el auxilio de cesantías de sus trabajadores, por la anualidad o la fracción correspondiente, y consignar a nombre de éstos antes del 15 de febrero del año siguiente, el valor liquidado por dicho concepto, en el Fondo de Cesantías que ellos elijan. Según la norma, "...El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo...". (...). (...) Para tal Superioridad resulta claro que no basta la afirmación de la parte demandada, 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. El análisis de la buena fe patronal se enmarca a la fecha de terminación del contrato, debiendo demostrarse en el proceso que la falta de pago de

salarios y prestaciones sociales en dicho momento. La Alta Corporación de Casación en mención, ha precisado que la prescripción no corre de igual forma tratándose de las cesantías y de la sanción por la no consignación de estas, dado que la exigibilidad de cada una ópera en momentos diferentes, siendo que el auxilio de cesantías se hace exigible al finalizar la relación laboral, mientras que respecto de la sanción moratoria del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el término extintivo se contabiliza a partir del vencimiento del plazo que tiene el empleador para la consignación de cada anualidad de la prestación. (...).

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 05/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, cinco (05) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

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 identificado con el radicado número 05001 31 05 021 2016 00645 01, promovido por el señor **JOHAN ALBERTO CATAÑO GIRALDO**, en contra de la sociedad **AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A.** con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de las partes frente a la sentencia emitida el 3 de julio de 2018, por el Juzgado Veintiuno 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 **326**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Johan Alberto Cataño Giraldo demandó a la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. pretendiendo el reconocimiento y pago de los siguientes conceptos: salarios comprendidos entre abril de 2015 y el 15 de febrero de 2016; cesantías causadas del 2004 al 2008 y proporcionales al año 2016; intereses sobre las cesantías por los años 2006, 2007, 2014, 2015 y proporcionales de 2016, duplicados por no pagarse en la oportunidad debida; primas de servicios correspondientes a los años 2005, primer semestre de 2006, 2007, 2013, 2014, 2015 y proporcionales 2016; indemnización por despido indirecto; sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo; sanción moratoria consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; aportes al sistema de seguridad social en pensiones a Colpensiones; aportes a la caja de compensación familiar Comfama; indexación y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que laboró al servicio de la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. desde el 6 de septiembre del 2000 mediante un contrato de trabajo verbal a término indefinido y hasta el 15 de febrero de 2016 que terminó por causas atribuibles al empleador de conformidad con lo establecido en el artículo 7 literal b) del Decreto Ley 2351 de 1965. Desempeñó el cargo de Alineador. Devengó un salario básico de \$900.000, una bonificación semanal de \$150.000 y el 35% de las ventas sobre los trabajos realizados. Aduce que del mes de abril de 2015 al 15 de febrero de 2016 el

empleador dejó de pagarle salarios, primas y vacaciones. No le consignó las cesantías entre 2004 y 2008, ni las proporcionales de 2016. Tampoco pagó los intereses a las cesantías de 2006, 2007, 2014, 2015 y las proporcionales de 2016. No se realizaron los aportes correspondientes a la seguridad social integral en pensiones en noviembre y diciembre de 2008, desde enero a diciembre de 2009, en enero de 2010, entre julio y diciembre de 2011, de enero a julio de 2012, enero, febrero, marzo y agosto de 2014, marzo y abril de 2015 y el tiempo laborado para 2016. Señala que tiene 2 hijos menores de edad: Juan Esteban Cataño Mazo de 11 años y Abir Sebastián Cataño Giraldo de 3 años, no obstante, el empleador no lo afilió a caja de compensación familiar durante los primeros años del vínculo laboral, y en los periodos noviembre y diciembre de 2008, de enero a diciembre de 2009, enero de 2010, de julio a diciembre de 2011, de enero a julio de 2012, enero, febrero, marzo y agosto de 2014, marzo y abril de 2015 y el tiempo proporcional de 2016. Agrega que, a partir de 2015, comenzó a recibir malos tratos del empleador y de algunos compañeros de trabajo, obstaculizándose el desempeño de sus funciones, desembocando en un ambiente laboral insoportable sumado a que no recibía salario ni prestaciones sociales, situación que le generó problemas de salud física, psicológica y emocional que lo motivaron a la terminación del contrato de trabajo el 15 de febrero de 2016.

La sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. dio respuesta a la demanda aceptando la existencia de la relación laboral, los extremos, el cargo desempeñado, que se le adeudan las primas proporcionales al año 2016 y las vacaciones causadas del 6 de septiembre de 2015 al 15 de febrero de 2016, y que procreó 2 hijos que son menores de edad. Precisa que la terminación del contrato de trabajo se dio por la influencia ejercida por la cónyuge del demandante Soraida Maritza Giraldo Ortega quien es la hija del representante legal de la empresa, quien también laboraba allí y tuvo serios inconvenientes motivados en asuntos familiares, dada la pérdida de documentos e información importante y relevante para la compañía.

05001 31 05 021 2016 00645 01

Que el salario promedio devengado fue de \$900.000 incluido el 35% por los trabajos realizados. Que la empresa siempre ha cumplido con el pago de los salarios, máxime que quien se encargaba del ello, era la esposa del demandante, y que, además, fue constante en las cotizaciones de la seguridad de sus trabajadores. Que las cesantías de 2004 a 2008 se le cancelaron directamente y en todo caso se encuentran prescritas, que a su vez los intereses a las cesantías de 2006 y 2007 también prescribieron y que el 4 de febrero de 2016, le fueron cancelados los intereses pendientes. Y que el representante legal de la sociedad manifiesta tener un trato digno para con todos sus empleados, más con el actor al tratarse de su yerno, padre de sus nietos. Se presentó oposición a las pretensiones de la demanda. Y se formularon las excepciones de *Temeridad y mala fe de la parte accionante*, *Prescripción*, *Abuso del derecho*, *Pago de lo no debido e Inexistencia de la obligación*.

En sentencia proferida el 3 de julio de 2018, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín condenó a la sociedad AUTOSUSPENSIONES CARLA 64 S.A. a reconocer y pagar al señor Johan Alberto Cataño Giraldo lo siguiente: la suma de \$3.187.100 por cesantías causadas entre el 1° de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2008, \$764.907 por intereses doblados a las cesantías comprendidos del 1° de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2008, \$2.738.575 por prima de servicios correspondiente desde el 7 de marzo de 2013 al 31 de diciembre de 2015; los aportes al sistema general de pensiones con destino a Colpensiones y en favor del demandante por los periodos faltantes entre el 6 de septiembre del 2000 y el 15 de febrero de 2016, con los respectivos intereses moratorios, sanciones o cálculo actuarial que determine Colpensiones y teniendo como salario base de cotización el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente del 6 de septiembre de 2000 al 31 de diciembre de 2006 y la suma de \$900.000 desde el 1° de enero de 2007 al 15 de febrero de 2016; la suma de 21.600.000 por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo causada desde el 16 de febrero de 2016 hasta el 15 de febrero de 2018, y a partir del día

siguiente los intereses moratorios y hasta que se verifique el pago; la indemnización por despido indirecto en cuantía de \$9.565.000 y costas del proceso. Absolvió de las demás pretensiones. Declaró probada parcialmente la excepción de prescripción.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del demandante considera. Primero, que los recibos obrantes en el expediente referentes al pago de salarios adeudados fueron allegados por la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. de manera ilegal y deficitaria, ya que la parte actora no tuvo la oportunidad de pronunciarse frente a los mismos, por lo que no se evidencia la mala fe y temeridad en la demanda como lo aduce el a quo. Segundo, que el salario que se tuvo en cuenta para la consignación de las cesantías y las que son objeto de condena entre 2004 y 2008 resulta deficitario en la medida que está demostrado con los testimonios allegados que el accionante devengaba un salario básico de \$900.000, una bonificación semanal de \$150.000 y el 35% de las ventas sobre los trabajos realizados. Además, el salario con el cual se efectuaron aportes al sistema de pensiones y que se refleja en la historia laboral pudo ser inferior al realmente percibido por el trabajador. Tercero, que procede la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 ya que las cesantías debieron ser consignadas en un fondo destinado para tal fin y máxime que no está demostrado que el empleador las haya pagado en dinero al actor junto con sus intereses. Y cuarto, que hay lugar al pago de los aportes a la caja de compensación familiar pues ni siquiera está demostrado que la empresa hubiese pagado el valor del subsidio familiar.

La apoderada de la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. no comparte las condenas impuestas por despido indirecto y sanción moratoria

previstas en los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo de Trabajo toda vez aparte de que no son de aplicación objetiva; en este juicio se demostró la buena fe del empleador en el cumplimiento de sus deberes, lo que se comprueba con el testimonio del señor Juan de Dios Espinoza Pérez quien afirmó que *“lo que más se retardaban en pagar eran 3 días”*, en tanto el deponente Juan Jesús Giraldo dijo que *“si la empresa estaba mal buscaba pagar, mucho más al demandante que tenía familia”*. Que adicionalmente, el señor Johan Alberto Cataño Giraldo en el interrogatorio de parte absuelto manifestó que *“siempre recibió buenos tratos por parte del señor Carlos Enrique representante legal de la compañía y que éste recurría a préstamos para absolver los gastos de la empresa”*, lo que evidencia la mala fe, pero del trabajador teniendo en cuenta que en la carta de renuncia aduce a malos tratos y al no pago de salarios y quedó desvirtuado en el proceso. Que el señor Carlos Enrique Giraldo Cataño *“confió ciegamente en la administración de su hija, quien con temeridad e intención conjunta con su yerno no realizaron los últimos pagos como era debido, igual reconocieron que los pagos a la seguridad social se realizaban por parte de la empresa, pero el señor Rubén Londoño quien administraba dichos pagos no cumplía, no obstante que la compañía si lo hacía como lo aseguró la señora Soraida Maritza Giraldo Ortega”*. Y que el empleador solicitó en agosto de 2017 la consignación de las prestaciones sociales, demostrando la buena fe.

Frente al recurso promovido por los apoderados de las partes, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado del demandante allegó escrito de alegatos de conclusión haciendo referencia a los mismos puntos del recurso de apelación.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia, consiste en determinar si al actor le asiste derecho al reconocimiento y pago de los siguientes conceptos: salarios comprendidos entre abril de 2015 y el 15 de febrero de 2016; cesantías causadas del 2004 al 2008 con un salario superior a \$900.000; intereses sobre las cesantías doblados por el mismo periodo y con igual salario; indemnización por despido indirecto; sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo; sanción moratoria consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y aportes a la Caja de Compensación Familiar Comfama.

CONSIDERACIONES

En virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del

estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”.

Ha de precisarse que en este juicio no se discute que el señor Johan Alberto Cataño Giraldo laboró para la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. desde el 6 de septiembre del 2000 hasta el 15 de febrero de 2016, desempeñando el cargo de Alineador.

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante afirmó que en la empresa los salarios y prestaciones sociales los pagaba su esposa Soraida Maritza Giraldo Ortega, hija del señor Carlos Enrique Giraldo Cataño desde el año 2010, antes los cancelaban otras secretarias. Que no le pagaron las cesantías directamente. Que los pagos a la seguridad social los realizaba la empresa a través de una tercera persona. Que nunca presentó reclamación ante el empleador y se enteró de los pagos faltantes cuando consultó en Colpensiones y en el fondo de cesantías. Que el trato del señor Carlos Enrique Giraldo Cataño fue bueno. Que los problemas en la compañía se dieron cuando ingresó el otro hijo del señor Carlos Enrique Giraldo Cataño *“llegó a correrme el puesto, me estaba corriendo la banca, empezamos a tener roces y por eso me fui”* y renunció por presión laboral. Que la certificación laboral que obra en el expediente fue expedida por el empleador para un préstamo que necesitaba y en ella se infló el salario para poder acceder a tal préstamo. Y que desconoce que su cónyuge haya entablado una demanda frente al señor Carlos Enrique Giraldo Cataño.

El señor Carlos Enrique Giraldo Cataño, representante legal de la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A., manifestó que los pagos en favor de

los trabajadores por concepto de prestaciones sociales, caja de compensación y aportes a la seguridad social los realizaba su hija Soraida Maritza Giraldo Ortega. Que él era ajeno a dichos pagos. Que esta se casó con el demandante en 2012. Que ambos se sentían incómodos en la empresa con su otro hijo *“no sé qué era lo que estaban escondiendo”* y por eso el actor se fue de la compañía.

Al proceso fue allegado por la parte actora el testimonio de la señora Soraida Maritza Giraldo Ortega, hija del señor Carlos Enrique Giraldo Cataño y cónyuge del accionante, quien señaló que laboró para la demandada entre noviembre de 2010 y marzo de 2016, llenaba facturas, recibía el dinero y guardaba en caja, tenía funciones de secretaria. Que cuando llegó a la empresa encontró muchos desórdenes de papelería, había muchas deudas y compromisos pendientes por lo que era muy difícil organizar el dinero. Que muchas veces los sábados que era el día de pago no estaba el dinero completo para la nómina y de debía conseguir la plata prestada y su padre le decía que cedieran sus salarios el de ella y el actor y por eso se empezaron atrasar los pagos de salarios. Por lo que en su hogar surgieron problemas económicos. Que la seguridad social de la empresa se pagaba a través de una tercera persona, el señor Rubén Londoño, a quien aduce se le consignaba lo de los aportes. Que un día un trabajador fue a consultar y se percataron de periodos faltantes por pagos de parte del señor Rubén Londoño, pero precisa que por el desorden de la empresa muchas veces no se le entregaba al mencionado los dineros de los aportes a tiempo, y si efectuaba las cotizaciones con mora era por el retardo también de la empresa. Que el señor Rubén realizaba los aportes a la seguridad social así fuera con mora, a excepción de ella y del demandante que por ser familia no se los pagaban. Que respecto de las cesantías algunos años las consignaron en Porvenir y en otros no. Que lo mismo sucedió con las primas de servicios unas las pagaron y otras no. Que los pagos a la caja de compensación

familiar fueron parciales. Que más o menos desde 2012 ella tenía acceso a la información de nómina porque algunos sábados cuando laboraba le tocaba realizar los pagos, pues en los últimos tiempos los salarios los pagaba su hermano Juan Jesús o la persona que trabajara el sábado. Que los recibos de nómina los diligenciaba ella o su hermano Juan Jesús, era compartido. Indica que de los años anteriores a su vinculación no tiene conocimiento. Afirma que la remuneración mensual del señor Johan Alberto Cataño Giraldo era de \$1.800.000 y podía variar, pues estaba constituía de un básico de \$900.000 sobre el cual le cotizaba a seguridad social, \$150.000 por revisión, y el 35% de comisión por mano de obra. Agrega que el actor renunció por evitar más problemas familiares, porque el ambiente se tornó muy tenso y por la falta de pagos. Se sintió muy presionado porque sus hermanos Juan Jesús y Sabias se negaban a realizarse los pagos de forma despectiva y humillante. Que ella trató de conciliar al respecto con su padre, pero no le prestó atención. Que de hecho su cónyuge ya se había ido una vez de la empresa y el señor Carlos Enrique Giraldo Cataño le dijo que regresara. Señala que también renunció por la presión en el ambiente y por la falta de pagos y que demandó a la empresa, proceso que según su apoderado se encuentra en práctica de pruebas. Y con respecto a los recibos de nómina de 2016 allegados por la sociedad demandada refiere que unos no tienen firma y otros tienen detalles que no familiariza.

Por su parte, la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A., trajo como declarantes a los señores Juan de Dios Espinoza Pérez y Juan Jesús Giraldo Gaviria.

El primero, adujo ser Mecánico Suspensionista, que laboró para la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. 9 años desde 2010. Dijo que el demandante trabajó en el taller como alineador, con contrato a sueldo, no sabe

cuál era el salario y desconoce si le pagaban prestaciones sociales y vacaciones. Que en la empresa el pago de salarios lo hacía 4 secretarias, entre ellas, la hija del señor Carlos Enrique Giraldo Cataño la señora Soraida Maritza Giraldo Ortega, quien laboraba unas veces en la mañana y otras en la tarde. Que los pagos a los trabajadores se hacían los sábados mediante recibos. Que en la empresa en ocasiones se retrasaban con los pagos 2 o 3 días, pero no más, si les pagaban porque tenían capacidad de pago. Y que el actor salió de la compañía por problemas familiares, lo que había era un problema familiar entre el señor Carlos Enrique Giraldo Cataño y la hija Soraida Maritza Giraldo Ortega.

El segundo, Juan Jesús Giraldo Gaviria, hijo del señor Carlos Enrique Giraldo Cataño y primo y cuñado del demandante, manifestó que trabaja para la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. desde 2012. Que el actor laboró en la empresa como Alineador hasta principios de 2016. Que los sábados cuando le tocaba trabajar le pagaba al accionante entre \$900.000 y \$1.000.000 mensuales, y que este tenía un básico de \$150.000 más el 35% por obra realizada. Que los pagos los hacían él y su hermana Soraida Maritza Giraldo Ortega. Que cuando él le tuvo que pagar al accionante nunca le quedó debiendo dineros y tampoco cree que su hermana. Que frente a los pagos a la seguridad social él y su hermana se conectaban en conjunto con el señor Rubén Londoño y los consignaban a su empresa. Que de parte de la empresa no hubo atrasos en dichas cotizaciones, pero que de pronto de parte del señor Rubén Londoño sí. Que cuando él regresó a trabajar a la compañía su hermana Soraida Maritza estaba llevando las cosas del taller de una manera que no era, por lo que él comenzó a meterle orden. Que por esa época también llegó a laborar su otro hermano Sabias y surgieron los problemas, una atmosfera negativa, que con su hermano intentó organizar las cosas por ser un bien familiar, pero

Soraida Maritza y Johan Alberto pensaban otras cosas, por lo que considera que el actor renunció por el conflicto familiar que se daba.

DE LOS SALARIOS COMPRENDIDOS ENTRE ABRIL DE 2015 Y EL 15 DE FEBRERO DE 2016

En el hecho cuarto de la demanda se aduce que *“desde el mes de abril de 2015 el empleador incumplió con sus obligaciones laborales, puesto que dejó de pagar los salarios”*.

En el escrito de réplica la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. aduce que la empresa siempre ha cumplido con el pago de los mismos, máxime que quien se encargaba de ello era la señora Soraida Maritza Giraldo Ortega. No se explica como pudiese ella, pagar a los demás trabajadores y dejar a su cónyuge sin salario teniendo en cuenta que tienen hijos para su sostenimiento. Aunado a ello, no sería siquiera lógico que una persona laborara por aproximadamente un año sin recibir salario y sin realizar reclamación alguna.

El Juzgador de primera instancia absolvió de tal pretensión precisando que se encuentra probada la excepción de temeridad y mala fe del demandante dado que si bien los recibos de nómina aportados por la sociedad accionada referidos evidencian el desorden de la empresa; lo cierto es que no fueron tachados de falsos y dan cuenta del pago de los salarios deprecados, por lo que el actor miente por lo menos de manera parcial respecto de lo aducido en el líbello, máxime que en el interrogatorio de parte manifestó que desconocía si su cónyuge había demandado a la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A., cuando la misma señora Soraida Maritza Giraldo Ortega en su declaración dijo que si y que el actor fue

testigo en el proceso, no teniendo el mencionado respeto frente al despacho al mentir de nuevo.

El artículo 79 del Código General del Proceso aplicable por analogía al proceso laboral en el numeral 1° establece la temeridad o mala fe *“Cuando sea manifiesta la carencia de fundamento legal de la demanda, excepción, recurso, oposición o incidente, o a sabiendas se aleguen hechos contrarios a la realidad”*.

Luego, a folios 8 a 29 del archivo PDF 008 de folios 1 a 132 del archivo PDF 012 del expediente digital la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. allegó como prueba, comprobantes de pagos de salarios comprendidos en favor del señor Johan Alberto Cataño Giraldo entre el 1° de enero de 2015 y el 15 de febrero de 2016.

Advierte la Sala, que el artículo 269 del Código General del Proceso prevé:

“...Tacha de falsedad y desconocimiento de documento. Procedencia de la tacha de falsedad. La parte a quien se atribuya un documento, afirmándose que está suscrito o manuscrito por ella, podrá tacharlo de falso en la contestación de la demanda, si se acompañó a esta, y en los demás casos, en el curso de la audiencia en que se ordene tenerlo como prueba. Esta norma también se aplicará a las reproducciones mecánicas de la voz o de la imagen de la parte contra quien se aduzca. No se admitirá tacha de falsedad cuando el documento impugnado carezca de influencia en la decisión. Los herederos de la persona a quien se atribuye un documento deberán tacharlo de falso en las mismas oportunidades...”.

Los recibos de pago aludidos como lo indicó el a quo no fueron tachados de falsos por la parte demandante, y, por ende, tampoco solicitó la prueba pericial pertinente. Lo que implica que se renunció a la posibilidad de establecer si la firma del accionante allí plasmada estaba o no falsificada. La signatura del actor por él

estampada resulta de suyo trascendental porque constituyen presupuestos que bastan para estimar en este juicio que el citado ciudadano recibió dichos pagos salariales. Por lo que mal podría afirmarse lo contrario, pues no existe elemento alguno que permita cuestionar el hecho allí certificado. Entendiéndose así, como una solemnidad entre las partes y en aras de la seguridad jurídica pudiéndose concluir que aquellos documentos tienen pleno valor legal. Máxime que el demandante no demostró que estuvo sujeto a coerción o fuerza alguna para haber firmado en tal época.

Para la Sala, la conducta desplegada en este juicio por el actor relacionada con los salarios reclamados resulta desleal en la medida que como lo concluyó el Funcionario no existen razones de hecho a sabiendas que lo pretendido no tiene asidero y vocación de prosperar.

Por ende, se confirmará en este aspecto la decisión de primera instancia.

DE LAS CESANTÍAS E INTERESES DOBLADOS CAUSADOS DESDE 2004 HASTA 2008 CON UN SALARIO SUPERIOR DE \$900.000.

El juzgador de primera instancia condenó al pago de las cesantías e intereses doblados en favor del accionante entre el 1° de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2008, teniendo en cuenta el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente entre el 1° de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2006 y un salario de \$900.000 del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008.

La certificación laboral que milita a folio 25 del archivo PDF001 del expediente digital expedida por la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. el 14

05001 31 05 021 2016 00645 01

de enero de 2006, indica que para tal fecha el demandante devengaba un salario mensual de \$1.800.000.

Al respecto en el interrogatorio de parte absuelto el actor confesó que tal certificación fue emitida por el empleador para un préstamo que necesitaba inflándose el salario a fin acceder al mismo, y en el expediente no existe prueba que modifique la confesión del mencionado accionante. En tanto la finalidad procesal de dicha prueba es provocar confesión, y de la diligencia del interrogatorio de parte, no puede extraerse válidamente alguna confesión que lo favorezca a sí mismo, dado que por definición esta debe versar sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria, tal como y lo ha indicado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL 816 de 19 de noviembre de 2013, Radicado 44.701 y SL 8002 de 18 de junio de 2014, Radicado 38.381.

A folio 24 del archivo PDF001 del expediente digital obra certificación laboral de 20 de septiembre de 2007 donde el empleador da cuenta que el señor Johan Alberto Cataño Giraldo devenga un salario mensual de \$900.000.

Adicionalmente la historia laboral del actor expedida por Colpensiones evidencia que la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. efectuó aportes al sistema de pensiones en su favor entre el 1º de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2008 sobre un salario mínimo legal mensual vigente.

Si bien el apoderado del demandante en el recurso de apelación expone que los testimonios allegados demuestran que el accionante devengaba un salario básico de \$900.000, una bonificación semanal de \$150.000 y el 35% de las ventas sobre los trabajos realizados, y que el salario con el cual se efectuaron aportes al sistema

de pensiones y que se refleja en la historia laboral pudo ser inferior al realmente percibido por el trabajador. Ciertamente es que a las voces del artículo 53 superior, sumado al análisis de la prueba allegada en su conjunto conforme lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que le confiere al Juzgador la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas en el juicio para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos, con base en aquellas que lo persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal, no se probó documentalmente con precisión, de forma fehaciente y suficiente que el salario del actor desde el 1° de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006 fuese superior al salario mínimo legal mensual vigente, pues solo hasta el año 2007 el empleador certifica que su remuneración ascendía a \$900.000.

Sumado a lo anterior, los testigos arrimados por las partes se vincularon a la empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 2008.

Con respecto al periodo laborado entre el 1° de enero y el 15 de febrero de 2016, la demandada allegó recibos de caja con pagos en cabeza del actor en las siguientes fechas:

- 9 de enero por valor de \$84.000
- 16 de enero por valor de \$87.500
- 30 de enero por valor de \$244.500
- 15 de febrero por valor de \$250.000

Valores que sumados y promediados no superan un monto de \$900.000 mensuales.

05001 31 05 021 2016 00645 01

Además, en la liquidación de prestaciones sociales causadas del 1° de enero al 15 de febrero de 2016, respecto de la cual el Despacho autorizó su consignación, se tuvo en cuenta un salario de \$900.000.

Así las cosas, se confirmará lo resuelto en este punto.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO

El denominado despido indirecto o renuncia inducida, implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, la cual debe indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión, sin que sea posible alegar otros motivos con posterioridad. Ahora, en los casos de despido indirecto es el trabajador quien tiene la carga de la prueba, pues este debe demostrarle al juez los hechos que le son imputables al empleador, por los cuales decidió terminar el contrato de trabajo (Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3288 de 2018).

La sola renuncia del trabajador no constituye despido indirecto, no obstante que con ella se rompe unilateralmente el contrato de trabajo. Para que este despido opere se requiere que haya una actitud del empleador contraria a la buena fe y a sus obligaciones contractuales, que induzca al trabajador a terminar el contrato de trabajo invocando una de las justas causas que consagra la Ley en su favor.

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 6° del Decreto 2351 de 1965 y subrogado por el 5° de la Ley 50 de 1990 consagró en su literal h) que una forma de terminación del contrato de trabajo sería la *“decisión unilateral”* tanto del trabajador como del empleador. Cuando es aquel el que decide poner fin

a la relación contractual por su voluntad se denominará renuncia y cuando es éste, será un despido.

A su turno, la renuncia podrá ser “pura y simple” y “libre y espontánea” o podrá ser “motivada” o “con justa causa imputable al empleador”. El primero de los casos corresponde a una decisión personalísima y libre de apremios que toma el trabajador en el marco de la autonomía de su voluntad y donde es su íntimo convencimiento lo que le lleva a comunicar tal decisión.

En el segundo, el trabajador se ve obligado a finalizar unilateralmente el vínculo, aun sin desearlo, viéndose compelido a ello por haber incurrido el empleador en alguna de las justas causas previstas en el literal b). del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 7° del Decreto 2351 de 1965 que, consagra como justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador las siguientes:

- “1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. 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.”

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha adocinado que cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro y los hechos en los cuales soporta su decisión, y si el empleador alega hechos justificantes de su conducta, le corresponde probarlos.

En la sentencia SL 4886 de 2020 precisó el Alto Tribunal, lo siguiente:

“...Ahora bien, cuando la decisión del trabajador corresponde a una renuncia motivada, aquel estará en la obligación de demostrar los hechos en los que se funda y que imputa al empleador, caso en el cual, de lograrlo, la consecuencia no será otra

sino desatar los efectos económicos que están previstos para el despido injusto a cargo del empleador en los términos del citado artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo o aquellos pactados extralegalmente por las partes.

Precisamente, sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador, con justa causa, o lo que es lo mismo, el “despido indirecto”, la Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el sentido de señalar que se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal B) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador.

Pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando es el empleador quien 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 el empresario las razones o motivos por él señalados (CSJ SL16561-2017, CSJ SL12499-2017, CSJ SL15927-2017, CSJ SL16281-2017, CSJ SL16373-2017, CSJ SL14877-2016, CSJ SL14877-2016, CSJ SL, 22 abril 1993 radicado 5272, reiterada en sentencia CSJ SL, 9 agosto 2011, radicado 41490 y CSJ SL18344-2016)...”.

Criterio reiterado en sentencia SL 417 de 2021, Radicado 71672 donde se sostuvo:

“...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 adocinado 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) ...”.

Es indispensable que la Sala resalte, que, si bien la subordinación es un elemento determinante de la relación laboral, sus límites son el honor, la honra, la dignidad y por supuesto, los derechos mínimos del trabajador, a quien como extremo débil de la relación laboral se protege, precisamente para evitar, que, en atención a esa facultad organicista y rectora del empleador, se desdibujen los derechos inherentes al ser humano.

En el escrito de renuncia de 15 de febrero de 2016, el señor Johan Alberto Cataño Giraldo indicó a su empleador su voluntad de dar por terminada la relación laboral, exponiendo como fundamento de ello:

“debido a la presión laboral, a la falta de pagos de nómina, la carencia de prestaciones sociales al día y algunos motivos de carácter personal que usted muy bien conoce y no aplica soluciones eficaces.

Espero me resuelva sin inconvenientes el pago de lo que me adeuda la empresa y la respectiva liquidación”.

Resulta claro que recaía inevitablemente en hombros de la parte demandante probar, en este caso, que el empleador incurrió en el incumplimiento sistemático sin razones válidas de sus obligaciones convencionales o legales descrito que la norma tiene, como justa causa para terminar la relación laboral, pues se insiste, no basta con enunciarlo, sino que debe demostrar que existió para dar pie a la protección pretendida.

En criterio de la Sala, el demandante demostró al interior del proceso la ocurrencia de los hechos por él descritos, esto es, la falta de pago de las prestaciones sociales, que constituye una conducta inadmisibles del empleador hacia su trabajador; y que en todo caso se encuadra como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo mediante la figura del despido indirecto o auto despido, específicamente la contemplada en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, numeral 6 que se itera refiere al incumplimiento sistemático sin razones válidas de sus obligaciones convencionales o legales descrito que la norma tiene.

En consecuencia, se confirmará en este sentido la providencia.

**DE LA SANCIONES MORATORIAS PREVISTAS EN LOS
ARTÍCULOS 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO Y 99 DE
LA LEY 50 DE 1990**

El artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo establece lo siguiente:

“...1. 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.

1.. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> 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, 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.*

PARÁGRAFO 2o. *Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente...”.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el 31 de diciembre de cada año los empleadores están en la obligación de liquidar el auxilio de cesantías de sus trabajadores, por la anualidad o la fracción correspondiente, y consignar a nombre de éstos antes del 15 de febrero del año siguiente, el valor liquidado por dicho concepto, en el Fondo de Cesantías que ellos elijan. Según la norma, “...El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo...”.

Sobre la procedencia de estas sanciones, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su línea jurisprudencial, ha precisado con vehemencia, que

la imposición de las indemnizaciones moratorias no es automática, siendo la buena fe eximente¹.

El Alto Tribunal en la sentencia SL 983, del 17 de marzo de 2021, radicado 69693, se reiteró lo expuesto en la sentencia SL 16884 de 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 consagradorias 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 SLA933-2014; 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

¹ Estas subreglas se han definido en las siguientes sentencias de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral: N° 25.713 del 6 de diciembre de 2006, N° 35.790 del 25 de mayo de 2010, SL 665 de 2013 y N° 46.289 SL 6441 del 15 de abril de 2015, SL1843-2021, Radicación n.º 76910 del 12 de mayo 2021 y SL1984-2021, Radicación n.º 71331 del 26 de mayo 2021, entre otras.

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 SL 052 de 2018, SL 4515 de 2020, SL 163 de 2022, y SL 2175 de 2022 entre otras.

Como se indicó la Corporación mencionada 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 tal Superioridad resulta claro que no basta la afirmación de la parte demandada, 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. El análisis de la buena fe patronal se enmarca a la fecha de terminación del contrato, debiendo demostrarse en el proceso que la falta de pago de salarios y prestaciones sociales en dicho momento,

obedece a razones serias, objetivas, sin ánimo de defraudar al trabajador, que puedan calificarse de buena fe.

Por su parte la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 23 de junio de 1958, adoctrinó el alcance del concepto de buena fe, definiéndolo así: *"...La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud..."*.

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.

En el escrito de réplica la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. indicó que se adeuda la prima proporcional de 2016, las vacaciones correspondientes del 6 de septiembre de 2015 al 15 de febrero de 2016. Que las cesantías causadas entre 2004 y 2008 se cancelaron directamente al actor y en todo caso se encuentran prescritas, al igual que los intereses sobre las cesantías de 2006 y 2007. Que, con respecto a los períodos faltantes en la historia laboral, todo ello será objeto de reclamación ante el fondo de pensiones, toda vez que la empresa ha sido cumplidora de sus deberes.

Luego, el representante legal de la accionada en el interrogatorio de parte absuelto afirmó que los pagos en favor de los trabajadores por concepto de prestaciones sociales, caja de compensación y aportes a la seguridad social los realizaba su hija Soraida Maritza Giraldo Ortega. Que él era ajeno a dichos pagos.

En criterio de la Sala, no se logra extraer que el empleadora hubiere tenido una razón de un peso determinante, y externa que la imposibilitara para el cumplimiento de sus obligaciones para con su empleado, pues las obligaciones laborales hacen parte de un derecho preferente y proteccionista en el cual debe garantizarse al trabajador el lleno de las garantías y derechos dados por el legislador, sin que se pueda simplemente excusar a aquel que expone que actuó de buena fe, sin pruebas que acrediten sus dichos. Por lo que al no encontrarse probada la imposibilidad de la sociedad AUTOSUSPENSIONES CAR LA 64 S.A. para cumplir con las obligaciones contractuales no queda para la Sala otra salida que confirmar la indemnización por mora establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo objeto de condena.

Con respecto a la sanción moratoria que consagra el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, advierte la Sala que en principio sería procedente la misma, ello, por cuanto pese a que la sociedad demandada refiere que las cesantías causadas entre 2004 y 2008 se cancelaron directamente al demandante, lo cierto es que no existe prueba de tal circunstancia fáctica, y en todo caso, constituiría un pago irregular según lo dispuesto en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo que señala claramente que está prohibido efectuar el pago parcial de las cesantías al trabajador antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos señalados por la ley, y en caso de hacer esos pagos parciales directos, se perderán las sumas pagadas sin que se pueda repetir lo pagado, y eso equivale a tener que pagar dos veces las cesantías si el trabajador se lo propone.

No obstante, ha de recordarse que conforme a lo previsto en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones que emanan de las leyes sociales prescriben en tres años, que se cuentan desde que la respectiva

05001 31 05 021 2016 00645 01

obligación se hace exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador sobre el derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual.

El artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo consagra el mismo texto alusivo a la interrupción de la prescripción.

En criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que esta Sala de Decisión comparte, el análisis consonante de los preceptos lleva a concluir que únicamente es posible interrumpir la prescripción una vez (sentencia de 21 de febrero de 2012, Radicado 41.908 y SL 374 de 12 febrero de 2020, Radicado 67.868).

La Alta Corporación de Casación en mención, ha precisado que la prescripción no corre de igual forma tratándose de las cesantías y de la sanción por la no consignación de estas, dado que la exigibilidad de cada una opera en momentos diferentes, siendo que el auxilio de cesantías se hace exigible al finalizar la relación laboral, mientras que respecto de la sanción moratoria del numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el término extintivo se contabiliza a partir del vencimiento del plazo que tiene el empleador para la consignación de cada anualidad de la prestación, es decir, a partir del 15 de febrero del año siguiente al que corresponda el causado y que se omitió consignar, por cuanto su exigibilidad data desde dicho día; así se colige de la norma (sentencias SL 35603 de 1° de febrero de 2011 y SL 418 de 3 de diciembre de 2009, Radicado 70.892).

La Corporación mencionada en la sentencia SL 35603 de 1° de febrero de 2011, sostuvo:

“...El auxilio de cesantía regulado por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, contiene diversas situaciones. Una de ellas es su liquidación a 31 de diciembre de cada año, cuyo valor debe ser consignado antes del 15 de febrero del año siguiente en el correspondiente fondo, cuya omisión implicará para el empleador el pago de un día de salario por cada día de retardo (art. 99-3). Otra ocurre a la terminación de la relación laboral, cuando existiendo saldos de cesantías a favor del trabajador, el empleador debe pagarlos directamente al trabajador con los intereses legales causados.

La sanción moratoria del artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990, surge a la vida jurídica el 15 de febrero de cada anualidad, pues es antes de ese día que el empleador debe consignar el valor liquidado del auxilio de cesantía. Entonces, si el empleador no consigna en la fecha señalada, la dicha sanción moratoria empieza su vigencia desde entonces, es decir, se hace exigible. Y si ya se tiene la fecha de exigibilidad, la prescripción de la misma está regulada por los artículos 488 del C. S. del T. y 151 del C. P. del T. y de la S.S.

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

En este sentido, la excepción de prescripción propuesta tiene plena vocación de prosperidad, pues, para efectos de determinar la aplicación de tal fenómeno, debe dilucidarse en qué momento surge el derecho a reclamar el reconocimiento y pago de la sanción moratoria por el incumplimiento de consignar las cesantías anualizadas, para lo cual no se puede dejar de considerar que la norma señala una fecha exacta para que el empleador realice la consignación respectiva, y prevé que a partir del día siguiente se causa la sanción por el incumplimiento en esa consignación, o sea que esta es una nueva obligación a cargo del empleador, que empieza a correr desde el momento mismo en que se produce dicho incumplimiento, por lo cual es a partir de esa fecha cuando se hace exigible, naciendo para el trabajador su derecho a reclamar el reconocimiento, razón por la cual si no lo ejerce dentro de los 3 años siguientes, opera la prescripción.

Así las cosas, estando probado que la relación laboral entre las partes finalizó el 15 de febrero de 2016, contaba la parte actora hasta el 15 de febrero de 2019 para efectos de cualquier reclamación relacionada con la misma; estando demostrado que la demanda se presentó el 3 de junio de 2016, esto es, dentro del término de 3 años previsto por ley para el efecto; por lo que es a partir de este momento hacia atrás, que se cuenta el término extintivo de tres años; encontrándose que la sanción moratoria por el incumplimiento de consignar las cesantías comprendidas entre el 1º de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2008, se encuentra afectada por la prescripción.

Por lo tanto, se confirmará la decisión en este aspecto por las razones expuestas.

DE LOS APORTES A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CONFAMA

El *a quo* frente a dicha pretensión declaró la falta de legitimación, considerado que dichos aportes deben ser reclamados por la Caja de Compensación, dado que lo que podría reclamar el accionante es el subsidio familiar al empleador, porque este no subrogó dicho pago con el no pago a la respectiva Caja de Compensación Familiar. Y en la demanda no se reclamó el subsidio familiar, ni siquiera se aduce a la falta de pago del mismo, sino de los aportes como tal. Por lo que no podría fallar extrapetita respecto de un derecho no debatido.

La Sala comparte lo resuelto en este punto, por las siguientes razones.

Ha de recordarse que la demanda constituye la causa, la razón por la cual se ruega el derecho, los motivos que se tienen para pedir al Estado determinada sentencia, que por disposición del artículo 25 del Código Procesal del Trabajo, deben aparecer expresados en todo el escrito demandatorio, y surgen de los hechos del mismo, por cuanto del análisis de ellos versa la parte resolutive de la sentencia.

Adicionalmente, ha de considerarse que la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, ha señalado que es base esencial del debido proceso laboral, que las sentencias se enmarquen en las pretensiones impetradas por la parte actora y, además, que tales resoluciones se acoplen a la causa petendi invocada por el promotor del proceso, puesto que las pretensiones, si bien delimitan los términos exactos del litigio a resolver, están conformadas por razones de hecho y de derecho (sentencia SL 911 de 9 de febrero de 2016, Radicado 53.019).

Conforme a lo decidido por el Alto Tribunal en mención, acorde al viejo aforismo “*dadme los hechos y yo os daré el derecho*”, le corresponde al juez al resolver el litigio a partir de los hechos acreditados en el plenario, subsumirlos en la norma que consagra el derecho en discusión, dado que conforme al mandato superior del artículo 230 constitucional, los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley.

Aunado a lo anterior, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha adoctrinado que la demanda es el escrito mediante el cual se ejerce el derecho subjetivo público de acción, es decir, se formula a la Rama Judicial del Estado la petición de que administre justicia y con tal fin decida sobre las pretensiones contenidas en ella, a través de un proceso. La demanda es la base, junto con la contestación del demandado, para el desarrollo del proceso judicial por los sujetos del mismo, o sea, el juez, las partes y los intervinientes, y, por tanto, la base para dictar la sentencia que pone fin al proceso, y tiene legalmente efectos jurídicos importantes, como son, entre otros, la interrupción de la prescripción o la inoperancia de la caducidad, la radicación de la competencia en un determinado funcionario y la consonancia de la sentencia (Sentencia C-1069 de 3 de diciembre de 2002).

En la demanda el actor pretende el pago de los *APORTES A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMA*, aduciendo que el empleador no lo afilió a ninguna caja de compensación familiar durante los primeros años del vínculo laboral, y cuando lo afilió incumplió con los aportes en los periodos noviembre y diciembre de 2008, enero a diciembre de 2009, enero de 2010, de julio a diciembre de 2011, enero a julio de 2012, enero, febrero, marzo y agosto de 2014, marzo y abril de 2015 y el tiempo proporcional de 2016.

Conforme al artículo 39 de la Ley 21 de 1982 las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley. Tales entidades administran los aportes parafiscales del 4% pagados por los empleadores y por las cooperativas de trabajo asociado y perciben ingresos de otras fuentes, cuya destinación corresponde a los fines de ley, en armonía con la naturaleza corporativa que les corresponde.

Según el criterio de la Corte Constitucional aplicado sobre los aportes que perciben las Cajas de Compensación Familiar *“los recursos de las Cajas no son propiedad privada del empleador ni de los trabajadores en particular, sino del sector de los trabajadores remunerados. No es pues un derecho subjetivo de las personas sino del sector en su conjunto (...). La propiedad de estos recursos, así como su administración, a diferencia de lo que sucede con el Fondo Nacional de Caté no pertenece al Estado y en consecuencia no media al respecto un contrato entre la Nación y la entidad”* (Sentencia C-575 de 1992).

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 41 de la Ley 21 de 1982 las Cajas de Compensación Familiar deberán organizar y administrar las obras y programas que se establezcan para el pago del subsidio familiar en especie y en servicios. Igualmente desarrollan actividades de seguridad social, dentro de las cuales se encuentran el reconocimiento del subsidio familiar, las prestaciones por desempleo y los programas de servicios sociales para sus afiliados, dentro del orden de prioridades señalado por la ley. Y en atención al artículo 62 de la norma aludida autoriza a las Cajas de Compensación Familiar a desarrollar obras y programas sociales con el fin de atender el pago del subsidio en servicios o en especie, y el

05001 31 05 021 2016 00645 01

artículo 16 de Ley 789 de 2002 actualiza las funciones a cargo de dichas corporaciones.

Considera la Sala que el juzgador de primera instancia, no desconoció el principio de congruencia establecido en el artículo 281 del Código General del Proceso, y decidió los puntos sujetos a la controversia, en la medida que la Caja de Compensación Familiar Comfama constituye la persona jurídica acreedora de tal prestación, y por ende, el señor Luis Horacio Gil Arango carece de legitimación en la causa para ser merecedor de los aportes reclamados en la demanda, pues tal reconocimiento en su favor constituiría un enriquecimiento sin causa, máxime que en este juicio como lo aseveró el Funcionario no se reclamó siquiera el subsidio familiar como tal.

Sumado a ello, la citada Caja de Compensación Familiar no fue vinculada al proceso, no pudiendo ejercer a cabalidad los derechos de contradicción y de defensa.

Siendo así, se confirmará lo decidido en este aspecto.

Así las cosas, se debe confirmar la decisión de primera instancia que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

Sin COSTAS en esta instancia.

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: Confirmar la sentencia de primera instancia proferida el 3 de julio de 2018, por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

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

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

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

Francisco Arango Torres
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: **a4b5b4046a730884b26b382d10a0a5ac7a6ebd0f9708ce0fdead10fc58d54700**

Documento generado en 05/10/2023 02:35:14 PM

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