

TEMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA - 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 terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA - como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo y siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de veinticuatro (24) meses. /

HECHOS: El señor OJRC interpuso acción judicial, solicitando, se declarara que su empleador AGROCOMERCIAL MIELES Y MIELES DE ANTIOQUIA S.A.S., dio por terminado de manera unilateral los contratos a término fijo que fueron celebrados, y que se ordenara el pago de la indemnización por despido sin justa causa; el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, resolvió declarar probada la excepción de prescripción y compensación, y ordenó al pago. (...) la Sala debe determinar si los cálculos para concluir la base salarial fueron correctos y de acuerdo a ello, los conceptos prestacionales liquidados y ordenados, así como la orden de pago de mayor valor en aportes en pensión e indemnización por despido injusto, y respecto a esta última determinarse si hay lugar a su pago o no.

TESIS: “Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...) Parágrafo. 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 terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, pues en voces de la Corte Constitucional, el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe, no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que es imperativo que la parte que desea poner fin a la decisión exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron, y pueda hacer uso de su derecho de defensa, controvertiendo tal decisión si está en desacuerdo (...) Sobre la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, la Sala Laboral ha precisado, que la imposición de esta, no tienen aplicación automática, pues la buena fe demostrada del empleador es suficiente para eximir de ello. En sentencia SL 194 de 2019, refirió que es el empleador quien finalmente tiene la carga de demostrar que actuó sin intención fraudulenta, lo cual, había sido objeto de pronunciamiento en sentencia de radicación N° 32.416 de 2010 y en la SL 11436 de 2016, cuando refirió: “Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.”(...) Más recientemente, en la sentencia SL 1639 de 2022, Mp. Gerardo Botero Zuluaga y Fernando Castillo Cadena, se expuso “Respecto de estas

indemnizaciones, la Sala de manera reiterada y pacífica a sostenido que no son 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. (CSJ SL053- 2018, CSJ SL4515-2020)”. (...) Así mismo ha referido la alta corporación judicial en cita, que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «[...] otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014). CSJ SL21922-2017, CSJ SL662-2013, CSJ SL21682-2017, CSJ SL14152-2017 y SL10414-2016). (...) Ahora, debe recordarse que, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de 6 de mayo de 2010, radicado 36577, reiterada en las sentencias SL 10632 de 2014 y SL 1005 de 2021, señaló: “No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo y siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 05/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, cinco (05) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

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, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310502320160095401, promovido por el señor **OSCAR DE JESÚS RODRÍGUEZ CASTAÑEDA** en contra de **AGROCOMERCIAL MIELES Y MIELES DE ANTIOQUIA S.A.S.**, con el fin de resolver los recursos de apelación interpuestos por ambas partes, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés 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 **076**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Oscar de Jesús Rodríguez Castañeda interpuso acción judicial, solicitando, se declarara que la pasiva dio por terminada de manera unilateral los contratos a término fijo que fueron celebrados, y que se ordenara el pago de la indemnización por despido sin justa causa, a que a la terminación se liquidaron de manera deficitaria al no tener en cuenta el verdadero salario, pues no se tuvo en cuenta las comisiones y por ende el pago reajustado de la prima legal de servicios, las cesantías los intereses a las cesantías y los pagos en aportes de seguridad social. Peticionó se ordenará el pago de la sanción por el no pago completo de los intereses sobre las cesantías, y la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. y la indexación.

Subsidiariamente, se declarara que existió un vínculo laboral sin solución de continuidad desde el 1 de mayo del año 2011 hasta el 12 de mayo de 2016 que termino de manera unilateral e injusta haciéndose acreedor al pago de la indemnización correspondiente, que el pago de las prestaciones sociales se le realizó de manera deficitaria al no tener en cuenta el verdadero salario del demandante por no tenerse en cuenta las comisiones en el pago de la prima legal de servicio, cesantías, intereses a las cesantías y aportes en seguridad social. La sanción por el no pago completo de los intereses sobre las cesantías y la indemnización moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST, indexación y costas del proceso.

Como fundamento fáctico de lo pretendido expuso, que lo unió con la demandada AGROCOMERCIAL MIELES Y MIELES DE ANTIOQUIA S.A.S. una relación laboral desde el 1 de mayo del año 2011 hasta el 12 de mayo del año 2016, con varios contratos a término fijo, que fueron terminados de manera unilateral por el empleador, sin el preaviso respectivo y liquidando las prestaciones sociales cada año sin tener en cuenta el verdadero salario y sin el pago de la indemnización por despido injusto. Finalmente narró, que se pactó como retribución de su servicio el 10% del valor del flete por cada viaje realizado que era factor salarial.

Admitida la demanda, la pasiva se pronunció sobre los hechos de la demanda, argumentando que entre las partes existió un único contrato a término indefinido desde el 1 de agosto del año 2012, y las prestaciones sociales se le liquidaron año a año, empero, el contrato de trabajo fue ininterrumpido. Adujo, que la terminación de la relación laboral se dio el 12 de mayo del año 2016, por causal imputable al trabajador al no cumplir con las obligaciones que le fueron dadas generando un perjuicio grave para la empresa. Que la asignación salarial del demandante era la suma de \$400.000 y lo que excediera de los gastos de transporte, que se incrementó en \$500.000 para el año 2015 y 2016, y que el valor que se reconocía a los conductores sobre el valor del flete no constituía salario sino, que será para los gastos del vehículo. Se aparta de los recibos aportados con la demanda, pues en su sentir éstos solo se discrimina un número de placa, sin que se indique quién realizó el viaje o que fueron pagos realizados al demandante. Se opuso a las pretensiones invocadas y propuso las excepciones de: *“Inexistencia de la obligación de liquidar y reliquidar prestaciones sociales, salarios e indemnizaciones”*, *“Inexistencia de la obligación de pagar la indemnización numeral 3 de la Ley 50 de 1990”*, *“Buena fe de la sociedad Mieles y Mieles SAS”*, *“Prescripción”*, *“Compensación”*, *“Transacción”*, *“Excepción innominada”*, *“Imposibilidad de condena en costas”*.

En sentencia del 6 de mayo del año 2019, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, resolvió declarar probada la excepción de prescripción y compensación, ordenó el pago de la suma de: CESANTÍAS. \$3.590.024, INTERESES A LAS CESANTÍAS \$430.802, PRIMAS DE SERVICIO: \$3.590.024, VACACIONES: \$1.795.012 en total: \$9.405.862, que ordenó indexar al momento del pago efectivo y de la cual, se impuso compensar el valor de \$4.866.164 liquidados y pagados al trabajador en los años 2013, 2014, 2015 y 2016. Ordenó el pago de la indemnización por despido injusto en suma de \$3.043.007, y condenó en costas a la accionada.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante interpuso recurso de alzada en contra de las liquidaciones efectuadas por el *a quo*, pues a su sentir, se debió efectuar un análisis de los recibos

que fueron allegados al proceso, y que no fueron tachados por las partes. Sobre la prescripción, indicó que el término en que se contabiliza respecto a las cesantías es diferente al tomado en sentencia, pues las cesantías se causan cuando finaliza la relación laboral, y por ello, debieron liquidarse completamente al momento de la terminación, contrario frente a las demás prestaciones. También expuso su reparo frente a la compensación que fue declarada pues indica que no opera en este caso, ya que se debió a pagos efectuados de manera ilegal, pues las normas del C.S.T. relatan que, el pago de la cesantía sin el lleno de los requisitos de ley se pierden. Expresó su desacuerdo sobre la indemnización por la terminación de la relación laboral, pues la liquidación tampoco es acertada, ni por el número de días ni con el ingreso base de liquidación, como también ocurrió frente a la obligación de pago de los aportes a seguridad social. En lo relativo a las indemnizaciones moratorias, se aparta de lo indicado en la sentencia, frente a la mora del art 99 de la ley 50 del 90 ni del artículo 65 del CST, pues si bien la indemnización moratoria no es automática, también lo es que, quien tiene la carga de probar la razón por la cual no efectuó el pago es el empleador, y el juzgador debe efectuar un examen riguroso de su actuar. Arguyó que, en este caso, el demandante devengaba una suma muy por encima del salario mínimo y para efecto de las prestaciones se le pagó sólo esa suma, la cual se tuvo de base para las cotizaciones en seguridad social que concluye en una mesada pensional inferior a la que debería tener, con lo que se denota la mala fe del empleador. Insistió que el empleador conoció la obligación de pago, y pese a ello no lo hizo por tener un presunto acuerdo con el trabajador, para lo que petitionó valorar el interrogatorio de parte de la pasiva. Finalizó su intervención recordando que, al no prescribir las cesantías, tampoco lo hace la indemnización por el no pago de éstas.

La apoderada de la parte accionada, interpuso su inconformidad, frente a la indemnización por despido injusto, pues narró que al actor se realizó el proceso debido para la terminación del vínculo laboral de manera verbal y no por escrito, ya que, se le indagó al demandante las razones por las cuales no salió con el viaje el día que debió haberlo hecho, se obtuvo las razones de éste que no fueron satisfactorias para la empresa al encontrar que no eran ciertos pues se logra probar que contaba con los recursos necesarios para cumplir con su obligación, y por

ende, se creó un perjuicio grave para la empresa. Al cumplimiento del debido proceso, indicó que la terminación fue con justa causa, pues el que no hayan sido por escrito los descargos no concluye en el despido injusto.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La apoderada de la parte accionada estando en término legal, se pronunció frente al recurso presentado por la parte demandante, inicialmente en lo referido a la sanción moratoria, haciendo hincapié en que al trabajador se le realizó el pago de las cesantías año a año, como es de la usanza en el medio de transporte, y que, el hecho que el representante legal sea una profesional no es una justificación válida para inferir la mala fe. Adujo, que dicho pago realizo a fin de año, nunca fue objeto de reproche por el trabajador, y anotó para sentar su postura las sentencias CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933- 2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015.

Tampoco puede entenderse mala fe del valor liquidado anualmente, pues las partes no tenían claridad a que correspondía el 10% que era pagado a los conductores, si dicha finalidad era suplir la alimentación del viaje u otras, pues para el empleador existía la creencia que ese 10% era para cubrir las necesidades de alimentación y alojamiento del conductor en el viaje, con tan mala suerte que los conductores suplieron esas necesidades sin tener en cuenta ese 10%.

Sobre el recurso interpuesto por ella misma, reiteró su petición de revocar la condena de la indemnización por despido sin justa causa, pues el trabajador incumplió la orden de su empleador al iniciar el viaje un día después del ordenado, sin justificación, situación que indica se encuentra probada en los testimonios recibidos. Peticionar, que el proceso disciplinario sea por escrito, es un exceso ritual manifiesto y desconoce los principios del derecho laboral, pues el trabajador conoció la conducta que se le reprochaba, se le dio la oportunidad de justificar la contravención de las órdenes impuestas. Indicó que no existe procedimiento especial diferente al descrito en el artículo 115 del CST y puso de presente el

artículo 228 superior sobre y la línea jurisprudencial que se ha desarrollado sobre el “exceso de ritual manifiesto” en sentencia T-1306 de 2001.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinados los extremos de la relación laboral por el *a quo*, y la calidad de factor salarial de los pagos efectuados al trabajador, consiste en determinar si los cálculos para concluir la base salarial fueron correctos y de acuerdo a ello, los conceptos prestacionales liquidados y ordenados, así como la orden de pago de mayor valor en aportes en pensión e indemnización por despido injusto, y respecto a esta última determinarse si hay lugar a su pago o no. Sobre el pago realizado de manera anual por concepto de cesantías al demandante, si constituye un pago parcial objeto de compensación, y deberá la manera en que se aplicó la prescripción sobre las cesantías. La procedencia de las sanciones de mora peticionadas en el escrito de demanda.

CONSIDERACIONES

Frente a los recursos promovidos, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66 A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, y el artículo 167 *ibídem* consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo, y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose

la carga probatoria al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

En voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»

En el presente proceso la *a quo* declaró la existencia de una relación laboral entre el señor Oscar De Jesús Rodríguez Castañeda y Agrocomercial Mieles y Mieles S.A.S., en donde el trabajador percibía por sus servicios el salario mínimo legal mensual vigente y el 10% del valor del flete por cada viaje realizado que constituía factor salarial, lo cual, no fue objeto de recurso, más si lo fue, la liquidación efectuada sobre los cuales se calculó el ingreso recibido por el demandante.

BASE SALARIAL.

Es importante recalcar, que en la contestación de la demanda la parte accionada generó reparo a la documental presentada por el actor como viajes realizados, por lo cual, en audiencia del artículo 77 del CPT Y SS la *a quo* requirió a la pasiva para que, aportara las constancias de los viajes efectivamente realizados por el demandante con los soportes realizados por cada viaje, densa documental que se aportó de manera oportuna.

Es importante por la Sala recordar que al juzgador le corresponde evaluar las pruebas en las que funda su decisión, sin que el simple hecho de su escogencia signifique error fáctico alguno, o ausencia de apreciación. El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral, concede la potestad de formar el convencimiento sobre los hechos debatidos teniendo en cuenta para ello, aquellos elementos de prueba que tenga una fuerza persuasiva o vinculante mayor que otro, sin dejar de lado, la conducta de las partes durante el proceso.

En sentencia CSJ SL1474-2021, la Sala Laboral precisó:

“4. No sobra agregar, que como en innumerables veces lo ha dicho la Sala, los jueces de instancia, al encontrarse en presencia de varios elementos probatorios que conduzcan a conclusiones disímiles, tienen la facultad, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS, de apreciar libremente los diferentes medios de convicción, en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica, pudiendo escoger dentro de las probanzas allegadas al informativo, aquellas que mejor los persuadan, sin que esa circunstancia, por sí sola, tenga la virtualidad para constituir un evidente yerro fáctico capaz de derruir la decisión, tal y como se dijo en la sentencia SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL4514-2017; por tales razones, el hecho de que el juzgador de alzada le haya dado mayor valor probatorio a determinadas probanzas y con base en ellas cimentar su fallo, tampoco conlleva al quiebre de la sentencia confutada, puesto que ello no se traduce en la ocurrencia de un dislate fáctico. “

En el caso que nos ocupa, si bien el demandante aportó varios recibos de pago, la demandada expuso en la contestación de demanda que dicha documental no correspondía a los viajes efectuados por el demandante, indicando su inconformidad con algunas facturas desde el ciclo 8/05/2013, empero en la respuesta al requerimiento del despacho el empleador sólo aportó constancias desde el ciclo de viaje 07/10/2013, con lo que debe entenderse que, ante la ausencia de reparo y controversia de las facturas anteriores a esa fecha, es menester tener en cuenta aquellas remitidas por el actor que no fueron objeto de tacha expresa ni reproche por la pasiva.

En este punto es preciso aclarar que, el testigo Leonardo Fabio Herrera, reveló en su declaración que era precisamente él quien verificaba las liquidaciones que eran presentadas por los conductores de cara a establecer, con los soportes respectivos,

si los gastos en los que se incurrió correspondían al viaje en cuestión, sin embargo, el valor del flete como tal, suma única que se desprende de cada una de las liquidaciones, es absolutamente clara y sobre este se aplica el 10% que es a favor del conductor.

De una revisión minuciosa de la prueba aportada se constata que el demandante recibió en el transcurso de la relación laboral:

	SALARIO BÁSICO	COMISIÓN 10% POR VIAJE	FECHA VIAJE
ago-12	\$ 566.700	Sin información	
sep-12	\$ 566.700	Sin información	
oct-12	\$ 566.700	\$ 428.600	24/10/2012
nov-12	\$ 566.700	Sin información	
dic-12	\$ 566.700	Sin información	
ene-13	\$ 589.500	Sin información	
feb-13	\$ 589.500	Sin información	
mar-13	\$ 589.500	Sin información	
abr-13	\$ 589.500	Sin información	
may-13	\$ 589.500	Sin información	
jun-13	\$ 589.500	\$433700;\$427800; \$428200; \$569200	23/06/2013;19/06/2013; 21/06/2013; 4/07/2013;15/06/2013
jul-13	\$ 589.500	\$272000; \$266700; \$240800;\$304000; \$300000; \$301000; \$299600	9/07/2013; 12/07/2013; 19/07/2013; 26/07/2013; 24/07/2013; 30/07/2013; 28/07/2013
ago-13	\$ 589.500	\$298500; \$304600; \$297900; \$301600; \$301000; \$302900; \$299800; \$301500; 298500	14/08/2013; 5/08/2013; 2/08/2013; 9/08/2013; 6/08/2013; 12/08/2013; 10/08/2013; 17/08/2013;14/08/2013
sep-13	\$ 589.500	\$600000; \$430300; \$465100; \$345900	19/08/2013;13/09/2013; 28/09/2013; 24/04/2013
oct-13	\$ 589.500	\$76200; \$566200; \$427600; \$418900; \$76200; \$431600; \$47750; \$424200; \$427600; \$666200	7/10/2013; 27/10/2013; 16/10/2013; 21/10/2013; 7/12/2013; 3/10/2013;10/10/2013;7/10/2013; 16/10/2013; 29/10/2013
nov-13	\$ 589.500	\$440000; \$427400, \$433500	17/11/2013; 22/11/2013; 26/11/2013
dic-13	\$ 589.500	\$429900; \$431500; \$426500	11/12/2013; 19/12/2013; 21/12/2013
ene-14	\$ 616.000	\$ 744.700	20/01/2014
feb-14	\$ 616.000	\$269700; \$563600; \$612000; \$422500	10/02/2014; 13/02/2014; 18/02/2014; 28/02/2014
mar-14	\$ 616.000	\$294500; \$479300; \$423600	29/03/2014; 06/03/2014; 17/03/2014
abr-14	\$ 616.000	\$292400; \$297900; \$292700; \$522200; \$294400; \$297200; 297900	4/04/2014; 27/04/2014; 23/04/2014; 11/04/2014; 25/04/2014; 28/04/2014; 31/04/2014
may-14	\$ 616.000	\$593300; \$401500; \$295400; \$293100; \$423000; \$429000	6/05/2014; 13/05/2014; 2/05/2014; 4/05/2014; 20/05/2014; 25/05/2014
jun-14	\$ 616.000	\$297700; \$300000	25/06/2014; 26/05/2014
jul-14	\$ 616.000	\$297500; \$299000; \$443000; \$441000; \$449800; \$448300,	1/07/2014; 3/07/2014; 12/07/2014; 16/07/2014; 20/07/2014; 26/07/2014
ago-14	\$ 616.000	\$441000; \$431100; \$431000; \$433600	1/08/2014; 7/08/2014; 13/08/2014; 27/08/2014

sep-14	\$ 616.000	\$221100; \$419700; \$466700; \$435800; \$430900	21/09/2014; 24/09/2014; 2/09/2014; 8/09/2014; 28/09/2014
oct-14	\$ 616.000	\$466300; \$225400	10/10/2014; 17/10/2014
nov-14	\$ 616.000	\$210000; \$589400; \$433400, \$427400; \$465400; \$424300; \$462400	4/11/2014; 14/11/2014; 30/11/2014; 26/11/2014; 07/11/2014; 10/11/2014; 13/11/2014
dic-14	\$ 616.000	\$ 630.000	11/12/2014
ene-15	\$ 644.350	\$433900; \$461400	27/01/2015; 30/01/2015
feb-15	\$ 644.350	226300; \$458100; \$433500; \$297700; \$299400; \$298700; \$298500	7/02/2015; 03/02/2015; 12/02/2015; 13/02/2015; 16/02/2015; 17/02/2015
mar-15	\$ 644.350	\$223700; \$224100; \$262700; \$422600	10/03/2015; 24/03/2015; 01/03/2015; 27/03/2015
abr-15	\$ 644.350	\$464100; \$ 230200; \$474700; \$432400	24/04/2015; 01/04/2015; 8/04/2015; 14/04/2015
may-15	\$ 644.350	\$226300; \$469500; \$436100; \$259300; \$261300	18/05/2015; 1/05/2015; 10/05/2015; 21/05/2015; 24/05/2015
jun-15	\$ 644.350	618000; \$439800; \$220000; \$226500	30/06/2015; 3/06/2015; 10/06/2015; 24/06/2015
jul-15	\$ 644.350	\$429800; \$466500; \$616500	9/07/2015; 28/07/2015; 14/07/2015
ago-15	\$ 644.350	\$471500; \$631000; \$680200; \$259100	5/08/2015; 12/08/2015; 19/08/2015; 28/08/2015
sep-15	\$ 644.350	\$616200; \$469000; \$434900; \$629800	5/09/2015; 12/09/2015; 17/09/2015; 22/09/2015
oct-15	\$ 644.350	\$510200; \$468000; \$628100; \$474000; \$470800	2/10/2015; 5/10/2015; 13/10/2015; 20/10/2015; 26/10/2015
nov-15	\$ 644.350	\$633400; \$471900; \$498100	12/11/2015; 23/11/2015; 29/11/2015
dic-15	\$ 644.350	\$433300; \$410800; \$503900; \$433900	6/12/2015; 11/12/2015; 19/12/2015; 26/12/2015
ene-16	\$ 689.455	\$468000; \$464900; \$461700; \$461400; \$463700	2/01/2016; 29/01/2016; 9/01/2016; 16/01/2016; 25/01/2016
feb-16	\$ 689.455	\$459100; \$464453; \$462000; \$622000; \$461160; \$431300;	1/02/2016; 4/02/2016; 12/02/2016; 15/02/2016; 21/02/2016; 24/02/2016
mar-16	\$ 689.455	\$462700; \$459300; \$447670; \$463700; \$467160	22/03/2016; 2/03/2016; 8/03/2016; 12/03/2016; 16/03/2016
abr-16	\$ 689.455	\$756700; \$468400; \$258670	6/04/2016; 18/04/2016; 25/04/2016
may-16	\$ 689.455	\$472600; \$625891	31/03/2016; 2/05/2016

Le asiste razón a la censura respecto a la liquidación efectuada por la *a quo*, pues no puede promediarse el salario del trabajador para efectos de reliquidación de pago de pensión de todo el tiempo laborado, o liquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta sólo lo devengado en el último año, por lo cual, ha de entenderse conforme a la tabla anterior, que el señor Oscar De Jesús Rodríguez Castañeda recibió mes a mes por concepto de salario, (salario mínimo + valor de comisiones) las siguientes sumas:

ago-12	\$	566.700
sep-12	\$	566.700
oct-12	\$	995.300
nov-12	\$	566.700
dic-12	\$	566.700
ene-13	\$	589.500
feb-13	\$	589.500
mar-13	\$	589.500
abr-13	\$	589.500
may-13	\$	589.500
jun-13	\$	2.468.400
jul-13	\$	2.573.600
ago-13	\$	3.295.800
sep-13	\$	2.430.800
oct-13	\$	4.199.700
nov-13	\$	1.890.400
dic-13	\$	1.880.400
ene-14	\$	1.360.700
feb-14	\$	2.483.500
mar-14	\$	1.813.400
abr-14	\$	2.910.700
may-14	\$	3.051.900
jun-14	\$	1.213.700
jul-14	\$	3.443.600
ago-14	\$	2.352.700
sep-14	\$	2.590.200
oct-14	\$	1.307.700
nov-14	\$	3.628.300
dic-14	\$	1.246.000
ene-15	\$	1.539.650
feb-15	\$	2.956.550
mar-15	\$	1.777.450
abr-15	\$	2.245.750
may-15	\$	2.296.850
jun-15	\$	2.148.650
jul-15	\$	2.157.150
ago-15	\$	2.686.150
sep-15	\$	2.794.250
oct-15	\$	3.195.450
nov-15	\$	2.247.750
dic-15	\$	2.426.250
ene-16	\$	3.009.155
feb-16	\$	3.589.468
mar-16	\$	2.989.985
abr-16	\$	2.173.255
may-16	\$	1.787.946

Así las cosas, de acuerdo a la prueba recaudada en la actividad procesal, se tendrán estas sumas como los salarios percibidos por el demandante, y teniendo en cuenta

ello, le asiste a la pasiva el pago del mayor de la cotización sobre éstos valores mes a mes, siendo pertinente el cálculo nuevamente de los conceptos de condena correspondientes a, primas de servicio y vacaciones desde el 11 de agosto del año 2013, pues desde fecha anterior a ésta se declaró probada la excepción de prescripción, teniendo en cuenta que, para los periodos en que devengó menos de 3 salarios mínimos, se tendrá en cuenta el auxilio de transporte, y en atención a las liquidaciones ya pagadas al actor sobre el salario mínimo, se adeuda un reajuste de:

2013		PAGADO	REAJUSTE ADEUDADO
Días laborados	140		
salario promedio (con auxilio de trans)	1836591		
primas de servicio	\$ 714.230	\$ 256.667	\$ 457.563
salario promedio (sin auxilio de trans)	1807216		
vacaciones	\$ 350.820	\$ 114.625	\$ 236.195
INTERESES CESANTIAS	\$ 220.390	\$ 79.200	\$ 141.190
TOTAL			\$ 834.948

2014		PAGADO	REAJUSTE ADEUDADO
Días laborados	360		
salario promedio (con auxilio de trans)	\$ 2.289.533		
prima de servicio	\$ 2.289.533	\$ 616.000	\$ 1.673.533
Salario primedio (sin auxilio de trans)	\$ 2.283.533		
vacaciones	\$ 1.141.975	\$ 308.000	\$ 833.975
INTERESES CESANTÍAS	\$ 274.744	\$ 73.920	\$ 200.824
total			\$ 2.708.332

2015		PAGADO	REAJUSTE ADEUDADO
Días laborados	360		
prima de servicio	\$ 2.384.991	\$ 718.350	\$ 1.666.641

Salario primedio no tuvo derecho aux.	\$ 2.372.658		
vacaciones	\$ 1.186.329	\$ 322.175	\$ 864.154
INTERESES CESANTÍAS	\$ 286.198	\$ 86.202	\$ 199.996
total			\$ 2.730.791

	2016		REAJUSTE ADEUDADO
Días laborados	132		
prima de servicio	\$ 999.079	\$ 281.290	\$ 717.789
Salario primedio no tuvo derecho aux.	\$ 2.709.961		
vacaciones	\$ 496.826	\$ 126.400	\$ 370.426
INTERESES CESANTÍAS	\$ 43.959	\$ 12.377	\$ 31.582
total			1119797

Total, reajustes: \$7.393.868

PRESCRIPCIÓN CESANTÍA

Causó reparo por la parte accionante que la *a quo* declarara la prescripción de la cesantía causadas con antelación al 11 de agosto del año 2013 y en efecto, según lo señalado desde la sentencia emanada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, CSJ SL, 24 ag. 2010, rad. 34393, aunque el auxilio de cesantía no haya sido consignado antes de la oportunidad prevista ello es, (antes del 15 de febrero del año siguiente al periodo de causación) ni dicho valor, ni sus reajustes se encuentra afectado por el fenómeno jurídico de la prescripción en vigencia de la relación laboral, así la ley disponga que su liquidación sea anual, *“habida consideración que para efectos de su prescripción debe contabilizarse el término desde el momento de la terminación del contrato de trabajo»*, que es el momento en que se hace exigible la prestación social.

Se recuerda pues, que el auxilio de cesantía, al causarse SOLO a la terminación del vínculo contractual, el término de extinción se cuenta desde dicho momento, y por ende, se revocará la prescripción ordenada sobre ese rubro.

CESANTÍA PAGADA.

Esta petición, objeto de apelación y alegada por la parte actora, si bien se expone en ese momento, no hizo parte de las pretensiones elevadas en el libelo genitor, debe aclararse que, el auxilio de cesantía nació a la vida jurídica con la finalidad de salvaguardar las necesidades del trabajador, cuando éste se encuentre cesante, por ende, como se explicó con antecendencia, sólo se causa a la terminación del vínculo contractual, de esa manera, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 planteó que el empleador debe efectuar la consignación del valor liquidado a favor del trabajador antes del 15 de febrero del año siguiente al de su causación. Cuando el empleador, realiza el pago de las cesantías de una manera diferente a la descrita en precedencia, trasgrede el artículo 254 del CST que consagra la prohibición expresa de pagos parciales así:

«se prohíbe a los patronos efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuarán perderán las sumas pagadas sin que puedan repetir lo pagado».

Ante la claridad de la orden legal del pago sólo a la terminación del vínculo contractual, y bajo en entendido que la demandada siempre argumentó que la relación laboral fue una sola y no varios contratos que terminaban año a año, pero ante la ausencia de la pretensión elevada en el *petitum*, ha de entenderse, que las sumas probadas en el proceso y entregadas por dicho concepto por los años 2013, 2014, 2015 pueden compensarse como lo expuso la *a quo*.

Se itera que ninguna pretensión del libelo introductor de demanda, ni exposición como fundamentos de derecho, se presentó frente la pérdida de lo pagado por tal auxilio acorde a las disposiciones del artículo 254 del estatuto laboral sustancial.

Sobre el valor parcial de cesantías entregado a la terminación de la relación laboral por el año 2016, las correspondientes a dicho año al terminarse la relación laboral el 12 de mayo del año 2016, antes de la fecha siguiente límite de consignación, que debían entregarse directamente al trabajador y por ende de dicho año solo se

liquidará el mayor valor restante. Así las cosas, y teniendo en cuenta los salarios devengados por el actor, se adeuda al demandante por concepto de cesantías durante toda la relación laboral:

Por el año 2012: \$300.091

Por el año 2013: \$1.836.591

Por el año 2014: \$2.289.533

Por el año 2015: \$2.384.991

Por el año 2016: \$999.079 canceladas \$281.290 se adeuda: \$717.789

Total cesantías adeudadas: \$ 7.528.995, suma en la cual, se pueden compensar los valores pagados por los años 2013, 2014, 2015.

DESPIDO INJUSTO

Para resolver lo pretendido es necesario indicar que, el Código Sustantivo del Trabajo respecto a la terminación del vínculo contractual, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso el empleador, que discrimine e identifique **claramente la justa causa a invocar**, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo.

Por ello, la posición de la jurisprudencia nacional ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, pues basta en que se le explique al trabajador **con absoluta claridad y certeza** las razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma.

Ahora, la norma si impide que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la

terminación. Dicha prohibición, se encuentra establecida en el párrafo de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 que reza:

“Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...)

Parágrafo. 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 terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, pues en voces de la Corte Constitucional, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe, no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que es imperativo que la parte que desea poner fin a la decisión exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, **tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron, y pueda hacer uso de su derecho de defensa, controvirtiendo tal decisión si está en desacuerdo.**

Con el fin de verificar los hechos que dieron vida a la terminación del vínculo contractual, procedió la Sala a revisar la pluralidad de elementos de prueba encontrando lo siguiente:

Allegado por la parte actora reposa certificado laboral en donde se deja constancia de lo siguiente:

“La causa de terminación del contrato fue por voluntad del empleador”.

Dicha misiva, cuenta con el membrete de la empresa accionada y es suscrita por la señora Ingrid Marcela Daza Ángel en calidad de Administradora.

En el interrogatorio de parte absuelto por la parte accionadase resaltan los siguientes hechos de confesión de cara a lo establecido en el artículo 191 del CGP sobre la:

- Al actor se le pagaba siempre el 10% del valor del flete.
- Siempre se liquidó las prestaciones sociales sobre el salario mínimo.
- Las cesantías siempre las pago al finalizar cada año.
- Se le dio por terminado el contrato al demandante por las demoras repetitivas en entregar los viajes.

El demandante a su vez, indicó lo siguiente:

- Expuso que entiende que lo despidieron por no poder llegar a Cereté pese a que no se le consignaron los anticipos para hacer el viaje, pero lo único que supo es que cuando volvía de ese viaje debía dejar la mula en San Pedro.

Igualmente se escuchó los testimonios de los señores:

INGRID MARCELA DAZA. Conoció al demandante desde al año 2009 en la empresa Agrocomercial y posteriormente trabajaron en la demandada. El demandante devengaba el salario mínimo más las comisiones que se liquidaban sobre 10% del valor del flete del viaje. Expuso, que el demandante debía llevar un viaje a Cereté a la empresa Nutrilisto, para lo cual, tenía que tener en cuenta la imposibilidad de movilizarse por ser puente. Para Cereté son 12 horas de camino, por lo que podría haber llegado el domingo, y por eso, fue su responsabilidad no haber llegado a tiempo, ya que la empresa le tuvo todo a tiempo desde el punto de vista de logística. El señor Darío no estaba conforme con realizar el viaje y, por ende, fue por ello que no llegó. Cuando se le informó que debía realizar el viaje estaba en Medellín. Sobre el certificado laboral que suscribió y que se aportó con la demanda, indicó conocer su firma y contenido, empero, que la información que reposa allí no la constató ni la verificó con nadie, sino que la expidió a la solicitud del demandante, pues éste le dijo que era para un subsidio de desempleo y debía decir que el contrato terminó de: “liberalidad del empleador”, por lo cual, lo único cierto de esa misiva es la función que ejercía el demandante. En las

funciones del deponente no estaba la parte operativa de los conductores. Narró que informó al demandante que, se le iba a realizar el pago de los dineros necesarios para el viaje y el lunes la empresa que contrató el servicio empezó a requerir las razones por las cuales no se había llevado la carga. Ella supo que el problema con Nutrilisto fue grave. Explicó que los trabajadores se liquidaban cada año, y si bien debían consignarse las cesantías, lo que se pretendía era que en diciembre quedaran las cuentas listas y las recibiera el trabajador, ello se hacía porque el representante legal tenía el entendido que el trabajador utilizaba más la plata en conjunto para el pago de deudas y demás, y si se consignaba en el fondo de cesantías se les retenía un porcentaje. Los intereses a las cesantías se pagaban a 31 de diciembre del año, y los pagos se realizaban en efectivo a final de año al trabajador. La comisión que se daba al trabajador del 10% era parte del salario.

LEONARDO FABIO HERRERA. Refirió ser compañero de trabajo del actor quien era conductor. Los vehículos conducidos por el demandante eran: SKR 326, SON 489, TMX 839 entre otros. El trabajo directo del deponente era liquidar cada viaje para el vehículo. Reconoció los folios aportados por el demandante como los formatos que se allegan para la liquidación de los viajes. El 10% del valor del flete corresponde al trabajador. Si había algún inconveniente en la realización de un viaje, eso se debía reportar directamente a la señora Ingrid Marcela Daza quien era la que sabía de donde salía el viaje y para donde salía. Narró que el demandante dejó de trabajar en la empresa, porque tenía a su cargo un vehículo para descargar un martes 10, que era un día después de lunes festivo y, por ende, a primera hora debía estar en Cerete para la entrega de una melaza que desde el miércoles anterior se había cargado en el ingenio, es decir, con 7 días de anticipación, el día sábado el vehículo ya estaba en Medellín con la carga y, el señor Oscar requería anticipo para seguir el viaje, se le hizo el sábado 7 a la 1:00 pm, y una vez efectuado el anticipo debió salir para su ruta, pues el vehículo cuando es festivo tiene restricciones. Aclaró que el señor Oscar no informó que no iba a realizar el viaje, y en Nutrilisto en Cereté ante la no entrega de la mercancía, se cancelaron varios

pedidos a la empresa. Para dar por terminado el contrato no sabe si se hizo procedimiento alguno.

CATALINA MARÍN MEDINA. Manifestó conocer al demandante quien era conductor en la empresa y ganaba el 10% del valor del flete que era una comisión que no sabe en que se la gastaban y que siempre se les pagaba. El pago de la liquidación total se hacía cada año, porque así lo pedían los conductores para tener buena plata cada fin de año, costumbre del sector, y por tanto, se hacía así de buena fe. El demandante dejó de trabajar con la empresa, porque el 10 de mayo del año 2016 se tenía que entregar un viaje a Cerete Córdoba y el demandante no lo entregó. El actor cargó el viaje en el Cauca, se desplazó a Medellín, de ahí, debía seguir a Cereté, pero no lo hizo correctamente. Ese sábado, como es costumbre, la niña encargada le informó que le realizaría la consignación del dinero para el viaje y se le consignaría el valor del anticipo para que continuara, lo que fue en total \$600.000 para terminar el viaje. El actor, dijo que como no tenía el anticipo, no viaja, pero se verificó y si tenía el dinero en la cuenta. Para ese fin de semana había restricción en algunos horarios por movilidad, por lo que debía calcular cuánto se demoraba en llegar. Para el sábado 7 se le consignó el valor, y si bien la consignación se realizó el día 7 como fue en tiempo extendido aparece la reflejada el 10 de mayo. El día martes se le preguntó que por donde estaba y dijo que en Yarumal, cuando debía estar en Cereté y ahí empezaron las investigaciones de la razón por la cual no había llegado. Supo que la orden del despido la dio el representante legal verbalmente a Leonardo, quien también la ejecutó verbalmente, pero ella no estuvo presente.

Si bien le asiste la razón a la parte accionada en que, el debido proceso para dar por terminada la relación laboral, ello, bajo el concepto de la oportunidad de conceder al trabajador en aras al principio de la dignidad humana controvertir las razones que se le imputan para terminar la relación contractual **no tiene que ser por escrito**, también lo es que, si debe efectuarse, otorgando al trabajador la posibilidad de controvertir los hechos que se le imputan, y de resolverse la

terminación de la relación contractual, debe informarle sin lugar a dudas la razón puntual de ello al trabajador, se manera verbal o escrita.

Ni en la foliatura, ni en los testimonios precitados, quedó probado que se le requerido al trabajador los hechos que se imputaban, se le hubieren presentado las pruebas que se recaudaron en su contra, se le diera la oportunidad de controvertir las mismas y más aún, que conociere con total claridad el hecho específico que, además, debía estar dentro del artículo 62 del CST, pues contrario a lo expuesto en la apelación, **no hay prueba alguna del debido proceso que se alega haber realizado**, más cuando el testimonio de la señora Catalina Marín explicó que ante la ausencia de llevar la mercancía ordenada, el representante legal dio la orden a otro empleado que simplemente terminara el vínculo contractual.

Por lo cual, se aclara que en el caso de marras no se logró probar que el despido acaeció por justa causa, y con respeto a los derechos mínimos del trabajador, concluyéndose la indemnización ascendía a la suma de: \$7.333.904

Sanción del artículo 65 del CST.

Sobre la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, la Sala Laboral ha precisado, que la imposición de esta, no tienen aplicación automática, pues la buena fe demostrada del empleador es suficiente para eximir de ello.

En sentencia SL 194 de 2019, refirió que es el empleador quien finalmente tiene la carga de demostrar que actuó sin intención fraudulenta, lo cual, había sido objeto de pronunciamiento en sentencia de radicación N° 32.416 de 2010 y en la SL 11436 de 2016, cuando refirió:

“Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por

mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.”.

Más recientemente, en la sentencia SL 1639 de 2022, Mp. Gerardo Botero Zuluaga y Fernando Castillo Cadena, se expuso

“Respecto de estas indemnizaciones, la Sala de manera reiterada y pacífica a sostenido que no son 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. (CSJ SL053- 2018, CSJ SL4515-2020)”.

Así mismo ha referido la alta corporación judicial en cita, que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «[...] otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014). CSJ SL21922-2017, CSJ SL662-2013, CSJ SL21682-2017, CSJ SL14152-2017 y SL10414-2016).

En el caso que ocupa la atención de la sala, más allá de los dichos de la pasiva, no hay justificación alguna que logre aclarar las razones por las cuales omitió el pago completo de las prestaciones sociales del trabajador, ausencia de pago, que se encuentra plenamente probado en el proceso, pues de la pluralidad de testigos si se logró inferir que el pago que se otorgaba del 10% era, parte del salario, como lo declaró la *a quo*, por tanto, el pago deficitario no tenía justificación alguna.

Ahora, debe recordarse que, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de 6 de mayo de 2010, radicado 36577, reiterada en las sentencias SL 10632 de 2014 y SL 1005 de 2021, señaló:

‘No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo y siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso.

Después de los veinticuatro meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la superintendencia Bancaria, hoy financiera, hasta cuando el pago de lo adendado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por conceptos de salarios y prestaciones en dinero.

Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico.”

Teniendo en cuenta lo anterior, y en virtud que el actor devengaba una asignación superior al salario mínimo, se reconocerán la suma de \$65.039.040 por los 24 meses transcurridos entre el 12 de mayo del año 2016 y el 12 de mayo del año 2018 y a partir del día siguiente, deberá la pasiva cancelar los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la superintendencia financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por conceptos de salarios y prestaciones en dinero.

Considera la Sala no es procedente la sanción solicitada del numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, ante la aceptación del trabajador del pago de las cesantías año a año, pese a no haber sido consignadas en el fondo respectivo, pues el trabajador fue parte de la acción que ahora recrimina y, por tanto, la indemnización no se causa, pues el daño que se intenta resarcir, no se generó, razón por lo cual, deberá absolverse por este concepto.

Ante la prosperidad parcial del recurso de apelación interpuesto sin costas en esta instancia.

Es así pues como se modificará la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín.

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: Revocar las liquidaciones efectuados, y en lugar de ello, declarar que el demandante percibió los siguientes valores como asignación salarial en la relación laboral:

ago-12	\$	566.700
sep-12	\$	566.700
oct-12	\$	995.300
nov-12	\$	566.700
dic-12	\$	566.700
ene-13	\$	589.500
feb-13	\$	589.500
mar-13	\$	589.500
abr-13	\$	589.500
may-13	\$	589.500
jun-13	\$	2.468.400
jul-13	\$	2.573.600
ago-13	\$	3.295.800
sep-13	\$	2.430.800
oct-13	\$	4.199.700
nov-13	\$	1.890.400
dic-13	\$	1.880.400
ene-14	\$	1.360.700
feb-14	\$	2.483.500
mar-14	\$	1.813.400
abr-14	\$	2.910.700
may-14	\$	3.051.900
jun-14	\$	1.213.700
jul-14	\$	3.443.600
ago-14	\$	2.352.700
sep-14	\$	2.590.200
oct-14	\$	1.307.700
nov-14	\$	3.628.300
dic-14	\$	1.246.000
ene-15	\$	1.539.650
feb-15	\$	2.956.550
mar-15	\$	1.777.450
abr-15	\$	2.245.750
may-15	\$	2.296.850
jun-15	\$	2.148.650
jul-15	\$	2.157.150
ago-15	\$	2.686.150
sep-15	\$	2.794.250
oct-15	\$	3.195.450
nov-15	\$	2.247.750
dic-15	\$	2.426.250
ene-16	\$	3.009.155
feb-16	\$	3.589.468

mar-16	\$	2.989.985
abr-16	\$	2.173.255
may-16	\$	1.787.946

SEGUNDO: CONDENAR a la accionada a pagar el reajuste de las cotizaciones del demandante en pensión durante toda la relación laboral, de acuerdo al salario antes descrito, con los intereses que el fondo de pensiones le indique.

TERCERO: REVOCAR la excepción de prescripción declarada avante sobre las cesantías causadas.

CUARTO: CONDENAR a la accionada a pagar al señor Oscar de Jesús Rodríguez Castañeda la suma de \$ 7.528.995 por concepto de cesantías, y la suma de \$7.393.868 por reajuste de prestaciones sociales.

QUINTO: SE CONFIRMA la declaración de despido injusto, la compensación ordenada y **MODIFICA** la indemnización en la suma de \$7.333.904.

SEXTO: CONDENAR a la accionada AGROCOMERCIAL MIELES Y MIELES DE ANTIOQUIA SAS a pagar al señor Oscar de Jesús Rodríguez Castañeda al pago de \$65.039.040 por los 24 meses transcurridos entre el 12 de mayo del año 2016 y el 12 de mayo del año 2018 y a partir del día siguiente, deberá la pasiva cancelar los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la superintendencia financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por conceptos de salarios y prestaciones en dinero.

SÉPTIMO: ABSOLVER a la accionada AGROCOMERCIAL MIELES Y MIELES DE ANTIOQUIA SAS del pago de la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

OCTAVO: 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: **282662604a1c0cfd89ddb841c7fb0a806132c4ad94c6d97231e9a510cc01048f**

Documento generado en 05/04/2024 01:01:38 p. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>