



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA**

Magistrado Ponente

**Proceso: 110013105028201300124-01**

**ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA EN EL  
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE HELVIS BUITRAGO BERNAL EN  
CONTRA DE HUMANA VIVIR EPS.**

En Bogotá D.C. a los treinta y uno días del mes de agosto de dos mil veinte (2020), día previamente señalado para realizar la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, el Magistrado ponente, en asocio de los demás Magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión, la declaró abierta.

El Tribunal, en los términos acordados en dicha sala, dicta la siguiente

**SENTENCIA:**

Entonces una vez corrido el traslado correspondiente a fin de que las partes procedieran a allegar sus escritos de alegatos de conclusión, procede la Sala resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 16 de julio de 2018, por el Juzgado 28° Laboral del Circuito de Bogotá, en el proceso de la referencia.

**ANTECEDENTES**

El señor HELVIS BUITRAGO BERNAL por medio de apoderado judicial promovió demanda ordinaria laboral contra la Humana Vivir S.A. Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado, para que previos los trámites que le son propios a la naturaleza de esta clase de procesos, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, el cual fue renovado vigente entre el 6 de mayo de 2008 al 31 de mayo de 2012, que el cargo desempeñado fue el de Director Regional en Villavicencio – Meta, que

devengaba un salario variable aproximadamente de \$2.300.000.00 pesos, en consecuencia, se condene al reajuste de la liquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta las comisiones dejadas de cancelar y liquidar, indemnización moratoria, indexación, a lo extra y ultra petita y costas procesales. (Folios 3-4)

**Los hechos con relevancia jurídica a que se contrae el informativo son los siguientes:**

Como fundamento de sus pretensiones el demandante afirmó que; el de mayo de 2008 fue contratado por la demandada, en el cargo de Director Regional en la ciudad de Villavicencio – Meta, con un salario básico que asciende a la suma de \$1.353.000.00 pesos más un porcentaje de comisiones, que el contrato fue renovado automáticamente hasta el 31 de mayo de 2012, fecha en la que fue aceptada la renuncia motivada, por el incumplimiento del pago de prestaciones sociales y comisiones. (Folios 217-218 subsanación de la demanda)

**Contestación de la demanda:**

Mediante auto de fecha 17 de julio de 2013 (Fol. 276), se tuvo por contestada la demanda, en donde la demandada se opuso a todas las pretensiones incoadas en su contra, para lo cual, expreso que el salario que indica la demandante no corresponde al realmente devengado, dado que se pactó un salario de \$1.353.000.00 pesos, además de que también se realizó un pacto de calificación no salarial de una parte del salario, correspondiendo como básico mensual la suma de \$947.100.00 pesos, hace referencia a supuestas comisiones, con el fin de perseguir las bonificaciones sin incidencia salarial y por mera liberalidad las cuales no tienen naturaleza salarial, las cuales eran otorgadas dependiendo las utilidades de la empresa, pues por el contrario se establecían pérdidas en vez de ganancias en la sucursal de Villavicencio.

Como medios de defensa propuso excepciones que denominó; pago, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, buena fe de la sociedad demandada, prescripción, compensación y genérica. (Fol. 229-245)

Posteriormente se ordena la notificación personal del liquidador de la demandada Humana Vivir S.A. Dr. Carlos Enrique Cortés Cortés, a quien se dio por contestada la demanda el 29 de abril de 2015 (Fol. 348), quien también expreso oposición a lo pretendido y reitero los argumentos expuestos por la demandada, así como los medios de defensa, proponiendo además como excepción de fondo el enriquecimiento injusto. (Folios 330-347)

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Con sentencia del 16 de julio de 2018, el Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió; declarar la existencia de una relación laboral entre las partes por el periodo comprendido entre el 6 de mayo de 2008 al 31 de mayo de 2012 y absolvió de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Para llegar a la presente decisión el A quo manifestó que; no existen los comprobantes en donde se verifique la vinculación a la Nueva EPS con posterioridad a la vinculación con Humana Vivir S.A., pues no existe nada que indique que hubo un cambio de empleador eso en cuanto a la tesis alegada por la demandada, en cuanto a las comisiones pretendidas por el demandante, este no cumple con la carga probatoria en la que se acrediten las mismas, debiéndose absolver a la demandada. En cuanto a la indemnización por despido indirecto, sobre este punto la carga de la prueba corresponde a las 2 partes, las situaciones alegadas por el demandante no se probaron en el proceso, corriendo la misma suerte de absolución.

### **Del recurso de apelación de la parte demandante.**

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación. Así se expresó:

*“...en cuanto a la pretensión cuarta que corresponde a las comisiones de \$56’742.608.00, es evidente que se causaron dichas comisiones, pues estaba probado con los documentos que se aportaron tales como los estados de pérdidas y ganancias que se iban causando, arrojaban unas utilidades para la regional de Villavicencio exclusivamente, y lo que pasaba era que ahí se tomaba todo lo que era el mes; y en cuanto a la renuncia motivada, era claro que evidentemente el incumplimiento del pago de las comisiones en todo este tiempo motivó la renuncia del demandante.”*

### **Alegatos de conclusión**

Una vez corrido el traslado correspondiente la demandada Humana Vivir S.A. procedió a solicitar la confirmación del fallo proferido en primera instancia, bajo los siguientes argumentos; (i) que no hay lugar a indemnización moratoria porque siempre la demandada actuó de buena fe, (ii) que no hay lugar a reliquidación de prestaciones sociales por comisiones, dado que se pagaron los conceptos adeudados y (iii) la pretensión del actor sobre la declaratoria de una suma diferente de salario

a la pactada verdaderamente en el contrato, no está llamada a prosperar. Por su parte el demandante guardo silencio.

## CONSIDERACIONES

Revisado el expediente se encuentra que en la presente causa se cumplieron con todos los presupuestos tanto de la acción como de la demanda y del proceso, por lo que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, y faculta a esta Sala continuar con el trámite respectivo.

### Problema Jurídico

En atención al alcance de la apelación corresponde a esta sala establecer; (i) si es procedente condenar a la reliquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta la comisiones devengadas por valor de \$56.742.608.00 pesos y (ii) verificar si es procedente el reconocimiento de la indemnización por despido indirecto.

En virtud del principio de limitación y congruencia (artículo 66A del CPL y SS), la Sala estudiará los aspectos que fueron planteados por la parte recurrente.

### De las comisiones

Es una forma de remuneración para los trabajadores la que se da través de las comisiones, esta forma de pago permite retribuir a los trabajadores según su rendimiento u objetivos logrados, dependiendo de la productividad. Las comisiones tienen una naturaleza salarial conforme fue establecido por el Legislador en el artículo 127 del C.S.T., en donde se establece que los porcentajes sobre ventas y comisiones constituyen salario, por lo que, todo contrato que contenga una clausula en la cual se pacte comisiones como un pago no constitutivo de salario es ineficaz.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha indicado que la naturaleza de las comisiones es salarial, tal y como fue expresada en la sentencia SL1798-2018 proferida el 16 de mayo de 2018;

***“En relación con el aludido tema debe la Sala recordar que en reiteradas oportunidades ha puntualizado, interpretando para ello lo que al efecto prevén los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los artículos 14 y 15 de la ley (sic) 50 de 1990, que carecen de eficacia los acuerdos inter - partes que desconozcan el carácter salarial a las comisiones; hermenéutica que viene delineando desde la sentencia del 29 de enero de 1997, radicación 8426, la cual se ha mantenido,***

*entre otras, en las de octubre 28 de 1998, radicación, 10951, diciembre 10 de 1998, radicación 11310, febrero 19, octubre 1º y noviembre 14 de 2003, radicaciones 19475, 21129 y 20914, respectivamente. Y es así como en la primera de las providencias citada se expuso:*

*“(...) observa la Sala, por vía de doctrina, que con arreglo al artículo 127 del C.S. del T. las comisiones pactadas entre el empresario y el trabajador son factor de salario en su integridad, sin que sea dable escindir las en sumas que se otorgan como alojamiento y gastos de representación. Si las partes desean convenir estos últimos conceptos para que sean devengados por el empleado, lo pueden hacer en otra estipulación con las consecuencias que permite el artículo 15 de la ley (sic) 50 de 1990 (exclusión para efectos de prestaciones sociales), pero sin afectar la autonomía que revisten las comisiones, las que dada su naturaleza y previsión legal, siempre tienen una connotación salarial, por lo que un pacto en contrario sería ineficaz”. (Negrilla resaltado de la Sala)*

Teniendo en cuenta lo anterior, en el expediente obra liquidación final del contrato de trabajo, en donde se establece como devengado unas comisiones por valor de \$1.250.003.00 pesos, las cuales tuvo en cuenta la demandada, sin embargo, no se evidencia respecto de que periodo o meses fueron devengadas. (Fol.14)

Adicional a ello en el contrato de trabajo, respecto al salario se estableció; *“CLAUSULA SEGUNDA: SALARIO MENSUAL. La suma de \$1.353.000 (UN MILLON TRECIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL PESOS M/CTE), como salario básico más las comisiones que se causen de conformidad con la tabla de comisiones vigente en la compañía, la cual hace parte integral de este contrato y que el trabajador manifiesta conocer y avala con su firma y/o las modificaciones y ajustes que a la misma se realicen con posterioridad y que le serán oportunamente notificadas.*

*CLAUSULA TERCERA: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO. Las partes acuerdan que la compañía reconocerá al TRABAJADOR, los siguientes pagos los cuales no constituyen salario y por tanto no tienen, ni tendrán incidencia para la liquidación y pago de prestaciones sociales, ni demás pagos que deban liquidarse con base en el monto salarial, de conformidad con lo establecido en el Artículo 15 de la ley 50 de 1990. Si el funcionario acredita tener vehículo propio a disposición de la compañía para el desarrollo de sus funciones, la empresa le pagará como auxilio de rodamiento la suma de \$200.000, (Doscientos Mil Pesos Mcte.), mensuales.*

*De igual manera se acuerda por las partes que de conformidad a lo señalado por el Artículo 17 de la ley 344 de 1996 este AUXILIO NO CONSTITUTIVO DE SALARIO, no hará parte de la base para liquidar los aportes con destino al SENA, ICBF, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR y contribuciones a la seguridad social establecida por la ley 100 de 1993.”. De*

lo anterior, es claro que el salario del demandante se componía de un salario básico más las comisiones. (Folios 15 al 18)

Siguiendo con el estudio, la demandada certifico el 25 de abril de 2011, comisiones devengadas por el demandante en los últimos tres meses por valor de \$80.000.00 pesos, es así que se encuentra acreditado comisiones devengadas por el demandante para los meses de febrero a abril de 2011. (Fol. 55)

Ahora bien, reposa en el plenario una comunicación interna en la que la demandada otorga al demandante una bonificación por valor de \$5.455.855.00 pesos, la cual se acompaña con otra comunicación expedida el 14 de febrero de 2011 por la demandada, en la que indica que la suma otorgada corresponde al 2% de la unidad mensual obtenida por su Regional para los meses de agosto y septiembre de 2010 cada mes equivalente a la suma de \$2.727.928.00 pesos, enfatizándose que es una bonificación otorgada por mera liberalidad, manifestando que tal situación quedo consagrada en el otro si No. 1 del contrato de trabajo suscrito por las partes, con lo que se puede decir, que tal bonificación no era constante, además de que dicho monto no correspondía al pago de comisiones. (Folios 56-57)

Para ello es necesario hacer referencia al otro si No. 1 del contrato de trabajo, en el que se dijo; *“PRIMERA: A partir del día 1 de agosto de 2010, a la cláusula segunda y o el párrafo indicado en el punto Salario Mensual se le adicionara el siguiente texto:*

*“EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios personales las siguientes sumas:*

- 1. La suma de TRES MIL PESOS (\$3.000,00) correspondiente al valor de las comisiones por concepto de nuevos, traslados a la EPS y reintegros mayores a seis (6) meses de haber realizado retiro de la EPS por cada cotizante debidamente compensado por el grupo de asesores comerciales a su cargo y prorrateado a 60 días de compensación; lo anterior de conformidad con las condiciones de causación de comisiones contenidas en la tabla anexa a este otro sí.*
- 2. La suma de MIL PESOS (\$1.000,00) correspondiente al valor de las comisiones por cambios de empleador, beneficiario o cotizante y reintegros menores a seis (6) meses de haber realizado retiro de la EPS por cada cotizante debidamente compensado por el grupo de asesores comerciales a su cargo y prorrateado a 60 días de compensación; lo anterior de conformidad con las condiciones de causación de comisiones contenidas en la tabla anexa a este otro sí.*

*PARÁGRAFO PRIMERO: En el evento en que la regional o zona a su cargo genere utilidad mensual, el EMPLEADOR reconocerá una bonificación por mera liberalidad correspondiente a DOS POR CIENTO (2%) sobre la utilidad*

*mensual de la regional o zona a cargo con un tope máximo de DIEZ (10) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES liquidado trimestralmente, suma ésta que en ningún momento constituirá factor salarial, por cuanto se reitera, se pagara por mera liberalidad y no retribuye de manera alguna el servicio prestado y de conformidad con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, no constituye salario para ningún efecto legal o prestacional y que, por la misma razón, podrá ser modificado o eliminado unilateralmente en cualquier momento, sin ningún tipo de restricción o condicionamiento, sin que se entienda como una desmejora contractual, salarial, prestacional o laboral.*

*PARÁGRAFO SEGUNDO: Si funcionario acredita tener vehículo propio y lo pone a disposición de la Compañía para el desarrollo de sus funciones, el EMPLEADOR de manera extralegal y puramente voluntaria reconocerá al TRABAJADOR un auxilio de transporte por valor mensual de DOSCIENTOS DIECISEIS MIL PESOS (\$216.000.00) mensuales, la cual se pagará mes vencido, subsidio que por no retribuir los servicios prestados y de conformidad con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, no constituye salario para ningún efecto legal o prestacional y que, por la misma razón, podrá ser modificado o eliminado unilateralmente en cualquier momento, sin ningún tipo de restricción o condicionamiento, sin que se entienda como desmejora contractual, salarial, prestacional o laboral.”.*

De lo anterior, es claro que el demandante devengaba unas comisiones las cuales hacían parte del salario, pero adicional a ello también le eran reconocidas bonificaciones por mera liberalidad como las devengadas en agosto y septiembre de 2010, las cuales no constituían salario. (Fol. 58)

Ahora bien, la parte recurrente pretende sean tenidos en cuenta los estados de pérdidas y ganancia a fin de que sean reconocidas sus comisiones, sin embargo, tal derecho no puede establecerse de los documentos allegados a folios 69 al 214, pues para que sean válidas y reconocidas las comisiones que pretende deben estar debidamente acreditadas. Máxime, cuando los documentos referidos no se encuentran suscritos por la parte demandada y no se puede determinar las condiciones mediante las cuales se causan las comisiones.

Por último, tenemos a folios 254 y 255 las estadísticas por empleado aportadas por la demandada, en donde se visualizan comisiones generadas en favor del demandante desde junio de 2009 a diciembre de 2010, con ello puede establecer esta Corporación que solo el periodo antes referido, así como los meses de febrero a abril de 2011, se encuentran acreditadas las comisiones devengadas, las cuales además fueron reconocidas para los periodos correspondientes.

En conclusión, del estudio realizado por ésta Colegiatura, no se encontró demostrado la causación de las comisiones que reclama la parte demandante y al estar la carga de la prueba en cabeza de la parte

demandante en aplicación del artículo 167 del Código General del Proceso aplicable en material laboral, por expresa remisión del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral y la Seguridad Social, es claro que, no logró demostrar que la empresa demandada adeudara comisiones fuera de las que la compañía demandada le canceló, como se aprecia en certificación y las estadísticas por empelado (Fol. 55, 254, 253 y 255).

### **Indemnización por despido sin justa causa**

Esta indemnización se reconoce al trabajador cuando se da por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, la misma fue consagrada por el Legislador en el artículo 64 del C.S.T. en donde se encuentra regulada no solo su procedencia, sino que también la forma en que se liquida.

Ahora bien, se ha entendido por renuncia motivada aquella mediante la cual un trabajador decide terminar la relación laboral debido al incumplimiento de obligaciones legales, contractuales, o de cualquier otro tipo que provengan del empleador y que por lo tanto lo llevan a terminar el vínculo laboral. En este caso es fundamental que cuando el trabajador presenta su renuncia por causas imputables al patrono, debe ser por escrito y en forma motivada, si lo que pretende, es reclamar posteriormente la indemnización.

Reiteradamente, se ha indicado qué es importante que, en la renuncia se plasme claramente cuáles fueron las causas, motivos que llevaron al trabajador al rompimiento del vínculo laboral, ya que son estas mismas causas las que deben probarse cuándo se reclama el pago de la indemnización, puesto que le está vedado alegar nuevas causas.

Sobre este tema, la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral – Sala de Descongestión No. 4, en sentencia SL1259-2019, con radicado No. 58391, proferida el 12 de marzo de 2019, sobre el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, indicó:

***“Efectivamente, tiene dicho de tiempo atrás la Sala que cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato con justa causa, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a motivos imputables al empleador, y de la misma forma, cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y la empresa las razones o motivos por ésta 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).”*** (Negrilla fuera de texto)



A su turno, la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia con radicado 64659 del 3 de mayo de 2018, Magistrada Ponente Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señala;

*“En efecto, cabe recordar que si es el trabajador quien finaliza el nexo causal con fundamento en el incumplimiento de las obligaciones del empleador, es a este a quien le atañe demostrar ante la autoridad laboral la ocurrencia de los hechos que motivaron la finalización del vínculo, y si los acredita, aquel debe asumir las consecuencias pertinentes, empero si aquel no logra probar tal incumplimiento, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una dejación libre y espontánea.”*

Así las cosas, la Sala pasa a analizar las pruebas obrantes al proceso, para lo cual se tiene carta de renuncia (Fol. 21) del expediente, en la cual se alega por la demandante la terminación del vínculo laboral, por los siguientes motivos; incumplimiento de las comisiones del 2% sobre utilidades de la regional, falta de pago de comisiones, estrés por ejercer varios cargos simultáneamente y no ajuste salarial desde hace 4 años según el IPC anual, sin embargo, de todas las situaciones enlistados se tiene que no solo no demostró las comisiones que alega le son adeudadas por la suma de \$56.742.608.00 pesos, sino que además, nunca se debatió dentro del proceso otras situaciones como estrés laboral o reajustes salariales en virtud al IPC anual.

En conclusión, le asiste razón a la falladora de primera instancia, dado que el demandante debía probar los acontecimientos descritos en su carta de renuncia.

Así las cosas, es claro que el demandante al no lograr demostrar que la demandada le adeudara comisiones, como tampoco los motivos por los cuales renunció y que son imputables al empleador, se confirmara la sentencia apelada. Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$400.000.00 pesos. Se confirman las de primera instancia.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera De Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 16 de julio de 2018, por el Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del

proceso ordinario instaurado por el señor **HELVIS BUITRAGO BERNAL** en contra de la sociedad **HUMANA VIVIR S.A. E.P.S.**, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** e esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$400.000.00 pesos. Se confirman las de primera instancia, dadas las resultas del proceso.

**Notifíquese y cúmplase,**

  
JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA  
Magistrado Ponente

  
MILLER ESQUIVEL CAYMÁN  
Magistrado

  
LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ  
Magistrado



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA**

Magistrado Ponente

**Proceso: 110013105036201501036-01**

**ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA EN EL  
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ELIZABETH RUIZ MURILLO EN  
CONTRA DE FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTIN.**

En Bogotá D.C. a los treinta y uno días del mes de agosto de dos mil veinte (2020), día previamente señalado para realizar la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, el Magistrado ponente, en asocio de los demás Magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión, la declaró abierta.

El Tribunal, en los términos acordados en dicha sala, dicta la siguiente

**SENTENCIA:**

Entonces una vez corrido el traslado correspondiente a fin de que las partes procedieran a allegar sus escritos de alegatos de conclusión, procede la Sala resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida el 10 de mayo de 2018, por el Juzgado 36° Laboral del Circuito de Bogotá, en el proceso de la referencia.

**ANTECEDENTES**

ELIZABETH RUIZ MURILLO por medio de apoderado judicial promovió proceso ordinario laboral de primera instancia contra LA FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN, para que previos los trámites que le son propios a la naturaleza de esta clase de procesos, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 24 de abril de 1995 al 30 de octubre de 2014, la cual termino por despido indirecto ante el incumplimiento de la demandada en sus obligaciones, en consecuencia, se condene al pago del salario del mes de octubre de 2014 el cual asciende a la suma de \$825.520.00 pesos, de las prestaciones sociales y vacaciones del año 2014, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria, indexación, a los aportes en seguridad social y costas. (Folios 20-22)

**Los hechos con relevancia jurídica a que se contrae el informativo son los siguientes:**

Como fundamento de sus pretensiones la demandante afirmó que; celebro contrato de trabajo a término indefinido con la demandada el 24 de abril de 1995, suscrito en ese mismo año el 16 de agosto, que se reconoció mensualmente desde el año 2000 la suma de \$30.000.00 pesos como auxilio adicional, el cual así parte del salario que para el 2014 se componía de sueldo básico por la suma de \$627.510.00, subsidio de transporte \$72.000.00, auxilio de alimentación \$36.370.00 y auxilio adicional \$89.640.00, para un total de \$825.520.00 pesos, que el cargo desempeñado era el de auxiliar de aseo, que el 30 de octubre de 2014 se ve obligada a presentar carta de renuncia ante el incumplimiento de su empleador, dado que no pagaba los salarios en las fecha correspondientes, ni los aportes en seguridad social, tampoco cesantías e intereses y no cumplía con la entrega de dotaciones, que a la fecha la demandada no ha pagado la liquidación de prestaciones sociales. (Folios 18-20)

**Contestación de la demanda**

Mediante auto calendado el 22 de marzo de 2017, (Fl. 59), se tuvo por contestada la demanda, la llamada a juicio se opuso a todas y cada una de las pretensiones, en su defensa expreso que la demandante se vinculó a través de un contrato de carácter civil – prestación de servicios, por lo que, no se generan derechos, ni obligaciones de índole laboral.

Como medios de defensa propuso las excepciones de fondo que denomino; inexistencia de las obligaciones cuyo cumplimiento de demanda y falta de causa, cobro de lo no debido y compensación, prescripción y genérica. (Folios 53-56)

**SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Con sentencia del 10 de mayo del año 2018, el Juzgado Treinta y Seis (36) Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió; declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Elizabeth Ruiz Murillo y la Fundación Universitaria San Martin entre el 24 de abril de 1995 al 30 de octubre de 2014, condeno la demandada al pago de salarios, prestaciones sociales vacaciones e indemnización moratoria, condeno al pago de aportes al sistema en pensiones, junto con los correspondientes intereses con destino a la AFP PORVENIR S.A., absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

Para llegar a la presente decisión el A quo manifestó que; se declara la existencia de un contrato de trabajo que aceptan las partes, en cuanto al salario se revisaron los comprobantes de nómina refieren que a la demandante se le cancelaba el auxilio adicional que alega haber percibido, que dicho concepto debe ser considerado como parte del salario ya que

retribuía la prestación del servicio, en consecuencia, se debe reliquidar las prestaciones sociales devengadas, en cuanto al salario de octubre de 2014 no existe evidencia que el mismo se haya efectuado, por lo que, se adeuda y deberá ser pagado por la demandada, encontró que no hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa al no haberse acreditado las circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto a que el empleador no cumplía con sus obligaciones, en cuanto a los aportes en seguridad social, no se precisaron los meses en los cuales no se realizó la cotización, ni siquiera se conoce la EPS a la cual se encuentra afiliada, ni se acreditan perjuicios por dichos tiempos en salud, no sucede lo mismo con los aportes en pensiones dado que se refieren los periodos y al verificarse se lograr establecer que faltan pagos respecto de los mismos, por último, en cuanto a la indemnización moratoria dijo que no actuó de mala fe, simplemente el margen en el que se le permitía actuar no le permita hacer pago de acreencias laborales dada su intervención, por lo que, que si bien condeno a este concepto lo cierto es que también lo limito al pago de 100 días.

## **RECURSOS DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en cuanto a la absolución de la indemnización por despido sin justa causa. Así se expresó:

*“...en lo que tiene que ver con la no aceptación de la pretensión de la indemnización por despido sin justa causa al demostrarse que dentro de la carta que presentó la actora estaba motivada en el sentido de que la FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN no había cumplido con las obligaciones de salarios y algunas prestaciones y en ella se determinó que no estaba el pago de aportes, ni de salud, ni de pensiones, igualmente se reitero en el interrogatorio de parte que la fundación no pagaba estos rubros sino únicamente cuando estaba ella enferma...”.*

Por su parte, la demandada a través de su apoderada judicial interpuso recurso de apelación en cuanto a la indemnización moratoria y la limitación del pago de la misma, indicando:

*“...en el sentido de declararse la moratoria desde octubre a febrero de 2015, toda vez que, si bien la fundación adeuda unos conceptos laborales a la señora ELIZABETH, esto se dio a la difícil situación económica con la cual contaba la fundación y así mismo se ha impedido el pago por la intervención del Ministerio de Educación, el cual con sus medidas de salvamento ha imposibilitado a la fundación a realizar cualquier pago anterior a la expedición de esa resolución”.*

### **Alegatos de conclusión**

Una vez vencido el traslado correspondiente la demandada procedió a indicar; que la imposibilidad del pago de las prestaciones adeudadas se dio por motivo de la intervención del Ministerio de Educación a la Fundación San Martín, por lo que, reitera su solicitud de absolución de las indemnizaciones impuestas.

Por su parte, la demandante a través de su apoderado solicita la confirmación de las condenas impuestas, reitero que la demandada incumplió con sus obligaciones de forma sistemática, lo que denota que no hay buena fe por parte del empleador y en consecuencia debe reconocerse la indemnización por despido sin justa causa.

### **CONSIDERACIONES**

Revisado el expediente se encuentra que en la presente causa se cumplieron con todos los presupuestos tanto de la acción como de la demanda y del proceso, por lo que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, y faculta a esta Sala continuar con el trámite respectivo.

### **Problema Jurídico**

En atención al alcance de la apelación corresponde a esta sala establecer; (i) si es procedente condenar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa y (ii) verificar el periodo en el que debe la demandada reconocer la indemnización moratoria.

En virtud del principio de limitación y congruencia (artículo 66A del CPL y SS), la Sala estudiará los aspectos que fueron planteados por la parte recurrente.

### **Indemnización por despido sin justa causa**

Esta indemnización se reconoce al trabajador cuando se da por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, la misma fue consagrada por el Legislador en el artículo 64 del C.S.T. en donde se encuentra regulada no solo su procedencia, sino que también la forma en que se liquida.

Ahora bien, se ha entendido por renuncia motivada aquella mediante la cual un trabajador decide terminar la relación laboral debido al incumplimiento de obligaciones legales, contractuales, o de cualquier otro tipo que provengan del empleador y que por lo tanto lo llevan a terminar el vínculo laboral. En este caso es fundamental que cuando el trabajador presenta su renuncia por causas imputables al patrono, debe ser por escrito y en forma motivada, si lo que pretende, es reclamar posteriormente la indemnización.

Reiteradamente, se ha indicado qué es importante que, en la renuncia se plasme claramente cuáles fueron las causas, motivos que llevaron al trabajador al rompimiento del vínculo laboral, ya que son estas mismas causas las que deben probarse cuándo se reclama el pago de la indemnización, puesto que le está vedado alegar nuevas causas.

Sobre este tema, la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral – Sala de Descongestión No. 4, en sentencia SL1259-2019, con radicado No. 58391, proferida el 12 de marzo de 2019, sobre el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, indicó:

***“Efectivamente, tiene dicho de tiempo atrás la Sala que cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato con justa causa, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a motivos imputables al empleador, y de la misma forma, cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y la empresa las razones o motivos por ésta 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).”*** (Negrilla fuera de texto)

A su turno, la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia con radicado 64659 del 3 de mayo de 2018, Magistrada Ponente Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señala;

*“En efecto, cabe recordar que si es el trabajador quien finaliza el nexo causal con fundamento en el incumplimiento de las obligaciones del empleador, es a este a quien le atañe demostrar ante la autoridad laboral la ocurrencia de los hechos que motivaron la finalización del vínculo, y si los acredita, aquel debe asumir las consecuencias pertinentes, empero si aquel no logra probar tal incumplimiento, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una dejación libre y espontánea.”*

Así las cosas, la Sala pasa a analizar las pruebas obrantes al proceso, para lo cual se tiene carta de renuncia (Fol. 7-8) del cuaderno principal, en la cual se alega por la demandante la terminación del vínculo laboral, por los siguientes motivos; incumplimiento del pago del salario, de los aportes en salud y pensión, cesantías e intereses a las cesantías y dotaciones, sin embargo, de todos los emolumentos enlistados se acredita únicamente el incumplimiento de los aportes en seguridad social, los cuales fueron objeto de condena por la A quo, y ello en razón a que la entidad atravesaba por una intervención de parte del Ministerio de Educación, respecto de los demás emolumentos no existe prueba de incumplimiento o se dieron

respecto del último año en el que finalizó la relación laboral, como en el caso del salario del mes de octubre y el pago de cesantías junto con sus respectivos intereses, estos últimos debían ser reconocidos a la terminación de la relación laboral en su liquidación correspondiente y por dicho incumplimiento procedió la condena de la indemnización moratoria tal y como se dijo por la Juez primigenia.

En conclusión, le asiste razón a la falladora de primera instancia, dado que la demandante debía probar los acontecimientos descritos en su carta de renuncia.

### **Indemnización Moratoria**

La indemnización moratoria se encuentra establecida en el artículo 65 del C.S.T., y es otorgada al trabajador ante el incumplimiento del empleador en el pago de salarios y prestaciones sociales a la finalización de la relación laboral.

Ahora bien, lo correspondiente en el presente asunto no es determinar si la indemnización moratoria es procedente o no, dado que lo que pretende la parte demandada en su recurso de apelación, es que el periodo en el que fue reconocida la misma sea inferior, en razón a la intervención llevada a cabo por el Ministerio de Educación en contra de la Fundación San Martín.

Es así como, esta colegiatura con el fin de determinar el periodo por el cual debe ser reconocida la indemnización moratoria, debe tenerse en cuenta dos eventos:

- (i) Desde el día 31 de octubre del 2014, fecha de finalización del vínculo laboral,
- (ii) Al 10 de febrero del 2015 fecha en la que se expidió la Resolución No. 01702 en donde se ordenó una vigilancia especial sobre la Fundación San Martín y la suspensión de pagos causados hasta esa fecha.

Conforme a lo indicado, para la Sala es claro que a la finalización del contrato de trabajo de la demandante que lo fue el 31 de octubre de 2014 el empleador debía reconocer los salarios y prestaciones sociales adeudadas, con lo que no actuó de conformidad, debiendo necesariamente como lo indico la A quo condenar al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria, ello desde la fecha precisamente de la terminación del contrato de trabajo hasta el 9 de febrero de 2015, fecha en la cual la demandada fue intervenida por el Ministerio de Educación, imposibilitándola al cumplimiento de sus obligaciones, tal como lo indica la recurrente, por lo que se impartirá la respectiva confirmación a la sentencia de primera instancia, pues no puede tenerse un periodo menor o desconocer lo pretendido dado el incumplimiento del empleador en su obligación de liquidar los emolumentos salariales y prestaciones



adeudados, independientemente de la mala situación económica que alega estaba atravesando.

Sobre este último punto, se pronunció la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL2805-2020 proferida el 8 de julio de 2020 por el Magistrado Ponente Dr. Jorge Luís Quiroz Alemán, indico:

*“Desde el punto de vista jurídico, al que se ciñe el primer cargo, esta sala de la Corte ha precisado, en incontables oportunidades, que **la indemnización moratoria** prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo **no está sometida a reglas absolutas e inexorables**, de manera que no puede ser impuesta o excluida de forma automática, **sino que es preciso examinar las condiciones particulares de cada caso y, con apego a ellas, establecer si la entidad empleadora tenía razones válidas, sólidas y atendibles para dejar de pagar los salarios y prestaciones sociales del trabajador, de manera que pueda ser inscrita en el universo de la buena fe.***

*En la sentencia CSJ SL16884-2016 se dijo al respecto:*

*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 SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).*

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

de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), o por **el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas** (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso.”. (Negrillas de la Sala)

Los motivos expuestos, con llevan a concluir que efectivamente la sentencia proferida por el Juzgado 36 Laboral del Circuito de Bogotá, se encuentra ajustada a derecho y por ende debe ser confirmada en su integridad. sin costas en esta instancia por no haberse causado, se confirman las de primera instancia, dadas las resultas del proceso.

### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,


### RESUELVE

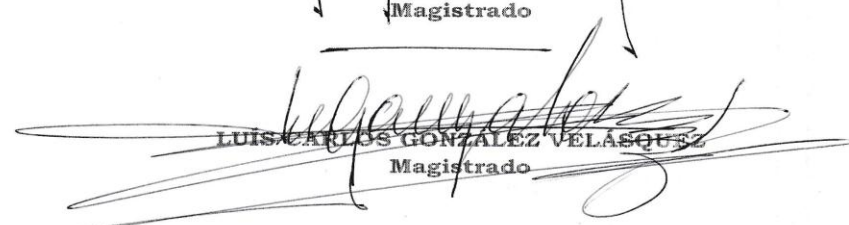
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 10 de mayo de 2018, por el Juzgado Treinta y Seis (36) Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso ordinario instaurado por **ELIZABETH RUIZ MURILLO** en contra de la **FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN** conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia por no haberse causado. Se confirman las de primera instancia, dadas las resulta del proceso.

**Notifíquese y cúmplase,**

  
JOSÉ WILLIAM GONZALEZ ZULUAGA  
Magistrado Ponente

  
MILLER ESQUIVEL GAITÁN  
Magistrado

  
LUIS CARLOS GONZALEZ VELASQUEZ  
Magistrado