

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
SANTA ROSA DE VITERBO

*Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación*

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

**APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 18 DE JUNIO DE 2021**

A los dieciocho (18) días del mes de junio de dos mil veintiuno (2021), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

LABORAL – ORDINARIO – promovido por JAIME LIZARAZO BLANCO contra JULIO ROBERTO RODRÍGUEZ ESTUPIÑAN bajo el Rad. No. 15753-31-89-001-2018-00020-01

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado de forma unánime por la Sala, por con siguiente se ordenó su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada

## REPÚBLICA DE COLOMBIA


 TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
 SANTA ROSA DE VITERBO

*Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación*

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Junio, veinticinco (25) de dos mil veintiuno (2021).

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICACIÓN:	15753-31-89-001-2018-00020-01
DEMANDANTE:	JAIME LIZARAZO BLANCO
DEMANDADO:	JULIO ROBERTO RODRIGUEZ ESTUPIÑAN
JUZGADO ORIGEN:	Promiscuo del Circuito de Soata
Pv. APELADA:	24 de abril de 2019
DECISIÓN:	Confirma
M. PONENTE:	LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO (Sala Primera de Decisión)

Resuelve la Sala el recurso de apelación planteado por el apoderado del demandante contra la sentencia dictada por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Soatá el 24 de abril de 2019.

## 1.- ANTECEDENTES:

## 1.1.- PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

Solicita la parte demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido y verbal con fecha de inicio el día 01 de enero de 1993 hasta el día 31 de mayo de 2015 entre el señor JAIME LIZARAZO BLANCO, en calidad de trabajador y JULIO ROBERTO RODRIGUEZ, en calidad de empleador, de igual manera que el contrato laboral fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del demandado el día 31 de mayo de 2015 y como consecuencia, se condene al demandado al reconocimiento de las cesantías correspondientes a los periodos entre 01 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2015, al pago del intereses de las cesantías del 01 de enero de 2012 al 01 de enero de 2015; al pago de intereses a la cesantías, al reconocimiento a la prima de servicios del 01 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015; al pago de las vacaciones compensadas en dinero, al pago de la indemnización por despido sin justa causa, al pago de

indemnización por falta de pago, a realizar y trasladar el título o bono actuarial ante Colpensiones, al pago de pensión sanción.

Los fundamentos expuestos con el fin de lograr la declaración de las anteriores pretensiones, se sintetizan así:

- Informa el demandante que la relación laboral entre él y el demandado fue a través de un contrato de trabajo verbal, modalidad indefinida con fecha de inicio el 01 de enero de 1993 en el municipio de Soatá- Boyacá.

- Manifiesta que prestó sus servicios personales como vender repuestos, a remachar frenos e inventario en general del almacén de repuestos del demandado, denominado Repuestos el Surtidor de Soata.

- Indica que el mismo prestó sus servicios de manera personal, recibiendo órdenes directas de su empleador, el señor Julio Roberto Rodríguez Estupiñan.

- Narra que la jornada laboral ordinaria pactada entre las partes fue inicialmente de lunes a sábado de 8:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm y que, por el trabajo realizado, recibía un salario mínimo, y la modalidad de pago fue mensual durante la vigencia de la relación laboral.

- Menciona que la demandada mientras duró la relación laboral no cancelo auxilio de transporte.

- La relación laboral fue terminada unilateralmente y sin justa causa por el demandado el día 31 de mayo de 2015.

- Refiere que, a la terminación del contrato laboral, el empleador no le pago las prestaciones sociales ordenadas por la ley tales como cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios, durante toda la vigencia de la relación laboral, es decir desde el 01 de enero de 1993 hasta el 31 de mayo de 2015.

- Aduce que el empleador no le concedió vacaciones al trabajador durante la vigencia de la relación laboral ni tampoco las compensó en dinero.

- Precisa que durante la vigencia de la relación laboral el demandado nunca afilió al trabajador al régimen de seguridad social.

## 1.2.-TRAMITE PROCESAL

Por auto de fecha 14 de junio de 2018, se dispuso su admisión<sup>1</sup>. Se notificó el demandado el día 31 de agosto de 2018 (fl.22 vto), quien dio contestación de la demanda en la que se opuso a las pretensiones, aceptó algunos hechos y negó otros y propuso excepciones de mérito de COBRO DE LO NO DEBIDO, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS POR PAGO TOTAL DE LAS MISMAS, INEXISTENCIA DE LOS ELEMENTOS A RECLAMAR LA PENSIÓN SANCIÓN, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN y GENÉRICA DE EXCEPCIONES<sup>2</sup>.

El Juez de Primera Instancia practicó la audiencia de conciliación obligatoria de que trata el art. 77 del Código de enjuiciamiento laboral, continuó con el trámite del proceso con las formalidades de la norma en cita y decretó pruebas. Acto seguido se constituyó en audiencia para práctica de pruebas y juzgamiento, las partes presentaron alegatos conclusivos y procedió el Juez a dictar el fallo.

## 2.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia del 24 de abril de 2019, el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito del Municipio de Soatá, resolvió:

*PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JAIME LIZARAZO BLANCO identificado con cedula de ciudadanía No. 4.251.438 de Soatá y el señor JULIO ROBERTO RODRIGUEZ ESTUPIÑAN identificado con cedula No. 4.251.178 de Soatá, existió un contrato de trabajo a término indefinido del 1 de enero de 1993 al 31 de mayo de 2015.*

*SEGUNDO: DECLARAR la prosperidad parcial de la excepción de prescripción de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.*

*TERCERO: CONDENAR al señor JULIO ROBERTO RODRIGUEZ ESTUPIÑAN al pago de las prestaciones sociales como son cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones por el termino de nueve días en la suma de cuarenta y dos mil doscientos cuatro pesos con noventa y tres centavos (\$42.204.93) en la forma discriminada en los considerados de esta decisión.*

*CUARTO: ABSOLVER al demandado señor JULIO ROBERTO RODRIGUEZ ESTUPIÑAN del pago del auxilio de transporte por no causarse de conformidad con lo motivado.*

*QUINTO: CONDENAR al demandado señor JULIO ROBERTO RODRIGUEZ ESTUPIÑAN al pago de la sanción de que trata el Art. 65 del C.S.T., en cuantía de un salario diario por cada día de retraso, esto es, por un valor de veintiún*

---

<sup>1</sup> Folio 22 Cuaderno Principal.

<sup>2</sup> Folios 31 a 34.

*mil cuatrocientos setenta y ocho pesos (\$21.478) diarios a partir del 1 de junio de 2015 y hasta cuando se verifique el pago.*

*SEXTO: CONDENAR al demandado JULIO ROBERTO RODRIGUEZ ESTUPIÑAN al pago de la sanción de que trata el Art. 64 del C.S.T., en cuantía de nueve millones ochocientos cuarenta y cuatro mil doscientos treinta y cuatro pesos (\$9.844.234) tal como se estableció en las partes motivaciones de este proveído.*

*SÉPTIMO: CONDENAR a JULIO ROBERTO RODRÍGUEZ ESTUPIÑÁN a reconocer y pagar la pensión sanción al actor señor JAIME LIZARAZO BLANCO a partir de la fecha en que este cumpla 60 años de edad y de conformidad con las fechas indicadas en el registro civil, aportado al presente proceso. La primera mesada deberá ser en cuantía directamente proporcional al tiempo de servicio, esto es, al salario mínimo legal mensual vigente al momento de que se cause la pensión e indexación, por ser su reconocimiento con posterioridad a la entrada en vigencia de la constitución de 1991.*

*OCTAVO: DECLARAR la prosperidad parcial de la excepción denominada prescripción.*

*NOVENO: DECLARAR no probadas las demás excepciones propuestas por la apoderada demandada.*

*DÉCIMO: Se condena en costas al demandado JULIO ROBERTO RODRIGUEZ ESTUPIÑAN y a favor del demandante JAIME LIZARAZO BLANCO, se señala por concepto de agencias en derecho la suma de tres millones seiscientos ochenta y cinco mil setecientos ochenta y nueve pesos (\$3.685.789) que se incluirán en la liquidación de costas a tasar por secretaria.*

*DÉCIMO PRIMERO: Contra la presente decisión procede el recurso de apelación ante el Honorable Tribunal Superior de Santa Rosa de Viterbo.*

*DÉCIMO SEGUNDO: Esta providencia queda legalmente notificada en estrados.*

Los fundamentos en los que se basó el Juez de instancia para proferir la anterior decisión son los siguientes:

- Indicó que de acuerdo a las pruebas valoradas por el despacho y que el testimonio del señor Jaime Lizarazo no fue claro en establecer el día exacto de terminación de contrato, pero que coincide en que fue un mes antes de mediados de junio. El despacho entiende que fue a mediados de 2015 y que por su parte el demandado indicó que la relación laboral terminó a mediados de abril de 2015, fecha que coincide con la indicada con el testimonio del señor Silvio Briceño quien afirmó que la relación había terminado por esta misma fecha en el año 2015.

- De lo anterior, aduce el juzgado que al no existir certeza sobre la fecha exacta de la terminación de la relación laboral, el despacho judicial tomó como fecha final de la relación laboral la establecida en la demanda, esto es, el 31 de mayo de 2015,

teniendo en cuenta que de conformidad con el artículo 77 del Código General del Proceso, el apoderado cuenta con la facultad de confesar espontáneamente lo dicho en la demanda, aunado a lo anterior, que en caso de duda se resuelve a favor del operario en virtud del principio indubio pro operario.

- Por lo anterior se decreta la existencia de un contrato laboral a término indefinido siendo empleador el señor Julio Roberto Rodríguez y trabajador Jaime Lizarazo Blanco a partir del 01 de enero de 1993 y hasta el 31 de mayo de 2015.

- De la excepción de prescripción, el juez hace mención del Art. 488 del C.S.T., y el Art. 151 del Código de Procedimiento Laboral y por lo tanto, manifiesta que atendiendo a que el contrato de trabajo terminó el 31 de mayo de 2015, la demanda se radicó el día 22 de mayo (2018), procedió el despacho a declarar la prosperidad parcial de la excepción de prescripción respecto de las prestaciones causadas con anterioridad al (22) de mayo de (2015) y como consecuencia se procedió a liquidar (9) días que no fueron afectados por el fenómeno de la prescripción, esto es, del veintitrés (23) al treinta y uno (31) de mayo de dos mil quince (2015).

- Indica que teniendo en cuenta el interrogatorio de las partes y el Art. 62 y 63 en donde se encuentran las causas para dar por terminado un contrato de trabajo unilateral por parte del trabajador o empleador, en el caso no se encuentran dichas causales invocadas por el actor y que mediante sentencia de 7 de febrero de 2002 con radicación 17359 se indica que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido y al patrono le corresponde probar su justificación, lo cual no ocurrió en el presente caso. Pues el empleador únicamente se limitó a referir en interrogatorio que él fue advirtiendo al trabajador antes de terminar la relación laboral que la misma culminaba.

- Indica que tampoco se recaudó prueba alguna que demostrara pago de indemnización por despido por parte del empleador al señor Jaime Lizarazo, así como tampoco preaviso del despido al trabajador. Por lo tanto, habrá lugar al pago de la indemnización del que trata el Art. 64 del C.S.T. 22 años y 5 meses por un valor de (\$9.844.234).

- De las prestaciones sociales manifiesta el juez de instancia, que al no lograrse desvirtuar lo dicho por el demandante, se condenó al demandante al pago de prestaciones sociales liquidando nueve días, liquidación por un valor de (\$42.204,93).

- Agrega el a-quo, que se tendrá en cuenta como abono a los salarios atrasados los recibos de pago vistos a folios 36 a 39, lo cual no es materia de discusión.

- Sostiene que de las pruebas decretadas y practicadas se evidenció que el señor Jaime Lizarazo Blanco vivió en el segundo piso del lugar de trabajo y posteriormente se trasladó a una casa ubicada en el mismo municipio, razón por la cual no se accedió al pago del auxilio de transporte.

- Respecto a la sanción moratoria del Art. 65 del C.S.T., queda demostrado que en el plenario no florece la buena fe por no haberse probado las razones del incumplimiento, es por lo que hay razón a condenar al demandado del pago de la indemnización moratoria de que trata el Art. 65 del C.S.T., esto es, por un valor de \$21.478 diarios a partir del primero de junio de 2015 y hasta cuando se verifique el pago.

- Sustenta que de la pensión sanción, atendiendo a que la presentación de la demanda se realiza al interregno de los tres años, es claro para el despacho que el demandado no afilio a su trabajador al sistema de seguridad social y que se configuran todos y cada uno de los elementos de la pensión sanción. Por lo tanto, el despacho condena al demandado al pago de la misma.

- Por último, enfatiza que las excepciones de mérito propuestas no prosperaron y la excepción de las obligaciones reclamadas no prospera parcialmente.

### 3.- RECURSO DE APELACIÓN:

La demandada judicial de la parte demandante apeló la decisión de primera instancia de la siguiente manera.

#### 3.1. Apelación apoderado parte demandada

- Solicita se revoque el Numeral primero en cuanto refiere a los extremos de la relación laboral que fuere declarada y puntualmente a la fecha final, con el argumento en que dicho extremo, 31 de mayo de 2015, se tuvo en cuenta para determinarlo conforme al principio pro operario. No obstante, dicho principio manda que se aplicará en aquellas ocasiones en que haya duda de la interpretación y de aplicación entre las normas, de aquí que la apoderada no comparte que por el principio pro operario se pueda establecer una fecha o hecho que resulta relativo a la probanza de los extremos de este asunto.

- . Manifiesta que tampoco se puede hablar de una confesión por parte del apoderado, teniendo en cuenta que dicha fecha que fue relacionada en el escrito del libelo introductorio, no es una manifestación que resulte adversa a la parte que le invoca, requisito este para que se pueda hablar de una confesión. Luego entonces, hacer una declaración efectuada en la demanda, que solo le sirve o que solo le incumbe a la parte demandante, es decir que el provecho es para sí, no se estaría hablando de una confesión como quiera que no es un aspecto adverso a esa misma parte, de ahí que la apoderada no comparte que se pueda establecer como fecha el 31 de mayo de 2015, por confesión del apoderado.

- . Ostenta su inconformidad en cuanto a la terminación del contrato declarado de manera unilateral e injustificada, dice que se debe tener en cuenta que en la declaración por parte del demandante, hubo un acuerdo verbal entre las partes, en la que él asintió, que se terminara la relación laboral y no se opuso, pues así lo manifestó en el momento en el que se le contrainterrogó, igualmente, los recibos de pago que fueron aportados, dan cuenta de que hubo dicho acuerdo y que pudo establecerse unos pagos que se cumplieron en oportunidad, término y cantidad, de ahí que se hable de una terminación consensuada y acordada entre las partes, teniendo en cuenta la situación económica que atravesaba el establecimiento que impedía el cumplimiento de las causas laborales por parte del empleador.

- . Se revoque la decisión frente al pago de las prestaciones sociales: pues el juzgado no tuvo en cuenta los pagos referidos en los recibos anexados.

- . Manifiesta que frente al pago de la sanción moratoria por no pago de prestaciones, habrá de decirse que, aun cuando la buena fe es una presunción y que por lo tanto para que quede desvirtuada habrá que arrimarse pruebas al expediente, se allegaron los recibos de pago, y estos dan indicios que al trabajador se le cancelaron unos emolumentos a título de salarios y de prestaciones sociales y que nada más que ello, manifiesta una conducta leal, proba, manifestante y aceptante de la existencia de unos pagos y de unas acreencias. De ahí que se infiera que hay una buena fe y que don Julio Roberto en su calidad de empleador, no desconoció los derechos laborales del mismo, y que, además, por eso le asiste buena fe, la cual de entrada se presume constitucionalmente, por esa misma razón al no haberse encontrado allá, la mala fe como presupuesto jurisprudencial para acceder a dicha sanción, la apoderada presenta recurso también a la condena de imposición de la sanción moratoria por no pago de las prestaciones sociales.

- . Alega que frente a la pensión sanción, se extiende a la discusión de que no hubo despido injustificado, sino que se trató de una terminación acordada entre las partes,

y por lo tanto no se puede hablar de pensión sanción como, quiera que uno de los requisitos es que se trate de un despido injusto.

-. Igualmente, habrá de solicitarle al despacho que se aclare la fecha desde la que debe hacerse el pago de dicha pensión, como quiera que en la parte resolutive de la providencia se refiere, sesenta años de edad en el que aquel tendrá el derecho y pues legalmente la pensión se adquiere a los 62 años según el régimen legal imperante en la actualidad.

-. Respecto a la condena en costas, solicita se revoque en cuanto a que fue equitativo el fallo, pues prosperaron parcialmente.

#### 4.- CONSIDERACIONES

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo el recurso interpuesto y no se observa irregularidad que pueda invalidar la actuación, siendo esta Corporación competente para decidirlo.

##### 4.1.- PROBLEMA JURÍDICO:

De cara a los argumentos de inconformidad expresados por la parte demandada en los alegatos de apelación, esta Sala debe determinar: i) Si con las pruebas quedó establecido el extremo final de la relación laboral, ii) Si la terminación de la relación laboral fue de manera injustificada atendiendo el acervo probatorio, iii) Si los pagos efectuados se deben tener en cuenta como pago de prestaciones sociales, iv) Si como consecuencia de lo anterior, se deriva una sanción por mora por el no pago de dichos conceptos. vi) A su vez, se analizará si hay lugar a la pensión sanción, vii) y finalmente se analizara si hay lugar a la condena en costas por parte de la parte demanda en primera instancia.

##### 4.2.- PRESUPUESTOS JURÍDICOS Y CONCEPTUALES Y CASO CONCRETO:

###### 4.2.1. SOBRE EL EXTREMO TEMPORAL FINAL DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

De acuerdo a la inconformidad de la demandada, que centra su alegación en que el juzgado declaró como fecha de terminación de la relación laboral el día 31 de mayo de 2015, fecha ostentada por la parte demandante dentro del libelo de la demanda

inicial, donde el juzgado se basó teniendo en cuenta el principio in dubio pro operario, pero que dicho principio no resulta aplicativo al caso, pues por este no se puede establecer una fecha o hecho que pruebe los extremos laborales y que el juez de primera instancia, no tuvo en cuenta la declaración del señor demandado y sus testigos en donde se evidencia que la relación laboral finalizó a inicios del mes de mayo del año 2015.

Para resolver este aspecto motivo de estudio de alzada, la Sala hará unas precisiones referentes al principio in dubio pro operario y posteriormente declarará si el estudio del mismo procedió al caso.

La Honorable Corte Constitucional, explica lo siguiente<sup>3</sup>:

*“(..). El principio in dubio pro operario o favorabilidad en sentido amplio, por otro lado, implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador.*

De manera particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en variada jurisprudencia desde antaño, ha explicado la diferencia entre favorabilidad, in dubio pro operario y condición más beneficiosa, que vale la pena recordar sobre los dos primeros, que son el motivo de estudio como lo expuso en una de sus sentencias<sup>4</sup>:

*(..).4º). Los principios de favorabilidad e indubio pro operario difieren de la condición más beneficiosa.*

*El primero se presenta en caso de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo.*

*Las características primordiales son: (i) la duda surge sobre la aplicación de dos o más normas, entendidas éstas como "un enunciado hipotético al cual se enlaza una determinada consecuencia jurídica"; (ii) las disposiciones deben ser válidas y estar en vigor; (iii) deben regular la misma situación fáctica, y (iv) al emplearse debe respetarse el principio de la inescindibilidad o conglobamento, es decir, la norma escogida no solamente se utiliza íntegramente, sino como un todo,, como un cuerpo o conjunto normativo.*

*A contrario sensu, el principio in dubio pro operario, se presenta cuando frente a una misma norma laboral surgen varias interpretaciones sensatas, la cual implica la escogencia del ejercicio hermenéutico que más le favorezca al trabajador. Además, Tiene como particularidades las siguientes: (i) su*

---

<sup>3</sup> sentencia T-088 de 2018

<sup>4</sup> Sentencia Rad. 40662 M.Ponente Dr. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, de fecha 15 de febrero de 2011

*aplicación se restringe para aquellos eventos en que nazca en el juez una duda en la interpretación, es decir, si para él no existe, así la norma permita otras interpretaciones, no es obligatorio su empleo; (ii) los jueces no están obligados en todos los casos a acoger como correctas las interpretaciones que de las normas propongan las partes, tanto demandante como demandado, y (iii) no se hace extensivo a los casos en que al juzgador pueda surgirle incertidumbre respecto de la valoración de una prueba, esto es, la que resulta de defecto o insuficiencia en la prueba de los hechos, dado que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social consagra la potestad de los jueces de formar libremente su convencimiento y no los sujeta a una tarifa legal de prueba.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, debe entender la apelante que el juez de primera instancia, no centró su estudio en el principio de favorabilidad o de in dubio pro operario, como efectivamente lo mencionó en las consideraciones del fallo de primer grado, toda vez que se valió de tales términos para concluir la valoración probatoria que efectuara, lo cual, es del caso precisar, que en este sentido tiene razón la apoderada de la parte demandada, a la conclusión a la que llegó el a-quo, nada tenía que ver los principios de favorabilidad como tampoco de in dubio pro operario, toda vez, reitera el Despacho que su estudio se centró en la valoración probatoria, sin embargo, tal imprecisión por parte del a-quo no modifica la decisión por las siguientes razones:

El demandante afirmó bajo la gravedad del juramento con la presentación de la demanda, específicamente en el hecho segundo, que la relación laboral culminó el 31 de mayo de 2015, afirmación que de igual modo la parte demandada a través de su apoderado no tuvo objeción y aceptó cuando al contestar la demanda señaló EN CUANTO A LOS HECHOS. AL SEGUNDO. ES CIERTO. La relación laboral inició en la fecha referida en la demanda.

Precisa la Sala, que el artículo 31 del C.P.T. Y SS, establece la forma y requisitos de la contestación de la demanda, y en el numeral 3º., exige:

*3º. “ Un pronunciamiento expreso y concreto sobre cada uno de los hechos de la demanda, indicando lo que se admite, los que se niegan y lo que no le constan. En los dos últimos casos manifestará las razones de su respuesta, Si no lo hiciere así, se tendrá como probado el respectivo hecho o hechos.”*

De este modo, es de precisar, que al no existir debate respecto de los hechos de la demanda, que la parte demandada manifiesta ser ciertos, NO HAY LUGAR, siquiera de desplegar actividad probatoria, toda vez que se tienen como una confesión por parte de la demandada, como ocurre en este caso extremo pasivo que actúa por intermedio de su apoderado judicial y como no precisó respecto del extremo temporal final, siguiendo las exigencias procesales, como lo indica la norma en cita,

sencillamente se tendrá como probado el respectivo hecho. A pesar de ello, se desplegó la actividad probatoria para esclarecer dicho extremo temporal, sin que el demandado lograra desvirtuar tal aseveración.

Ahora bien, vale la pena igualmente, precisar que el artículo 77 del C.P.T. Y SS, señala en el numeral 3º. del párrafo 1º.:

*Parágrafo 1º. Requerimiento para cuando fracase el intento de conciliación. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo total, el juez declarará terminada la etapa de conciliación y en la misma audiencia:*

*3.- Requerirá a las partes y a sus apoderados para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fueren susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declararán probados mediante auto en el cual desechará las pruebas pedida que versen sobre los mismos hechos, así como las pretensiones y excepciones que puedan excluirse como resultados de la conciliación parcial.*

De este modo, es de observar que en la aludida audiencia del artículo 77 del C.S.T. Y SS, llevada a cabo el 28 de noviembre de 2018, se lee en el acta como numeral 5º:

5º. “REQUERIMIENTO A LAS PARTES SOBRE HECHOS Y PRETENSIONES

(...)

*El demandante se ratifica en los hechos y pretensiones de la demanda.*

*La demandada se ratifica en la contestación de la demanda y se atiene a lo dispuesto por el despacho. (...)*”

No obstante, del debate probatorio el Juez de instancia, evidenció que los testigos desconocían de los extremos laborales; por cuanto en sus testimonios aclararon que ignoraban del inicio y terminación de la relación laboral y que solo daban cuenta de que el señor Jaime Lizarazo había trabajado en el almacén de repuestos de propiedad del señor Julio Rodríguez.

Por tanto, si el demandado no estaba de acuerdo con el extremo final indicado por el demandante en la demanda, estaba en el deber de desvirtuar el hecho segundo del libelo demandatorio, presentando las pruebas y esclarecer los hechos, pero este no logró hacerlo, pues reitera la Sala, aceptó el hecho segundo, sin precisar ni desvirtuar lo referente al extremo final. Por esta razón, se demuestra que el demandado no desvirtuó lo antedicho por la parte demandante, y la fecha de terminación de los extremos laborales es la del 31 de mayo de 2015, contrario sensu, el juez, una vez analizado el debate probatorio, y las reglas de la sana crítica, concluyó que la parte demandada no logró desvirtuar lo afirmado por el demandante

en la demanda, respecto al extremo temporal final del contrato de trabajo, y que si bien el a-quo afirmó que dicha decisión además se tenía en cuenta atendiendo el principio in dubio pro operario, el cual no se aplicaría al caso concreto, se llegó a tal conclusión, atendiendo el análisis probatorio y demás circunstancias acaecidas en el transcurso del proceso, como se precisó líneas atrás. Análisis que impera confirmar la sentencia en este aspecto.

#### 4.2.2. SOBRE LA FORMA DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Afirma la parte demandada en sus alegatos dealzada, que el contrato se terminó por mutuo acuerdo entre las partes. Mientras que la parte demandante desde un comienzo asegura que el contrato fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador<sup>5</sup>

Revisado el material probatorio, se tiene en primer lugar, que en interrogatorio absuelto por el demandante, afirma que el señor JULIO RODRIGUEZ, lo envió a vacaciones y que cuando regresó le indicó que se había acabado el trabajo. Afirma bajo la gravedad del juramento el demandante, que se presentó a trabajar al culminar el período de disfrute de vacaciones, al trabajo, y que don Julio le manifestó que no había más trabajo, *“que ya se terminaban las labores”*. Que eso se lo dijo de manera verbal y que no había ningún testigo...Afirma de igual manera el demandante bajo la gravedad del juramento, que el almacén sigue funcionando actualmente, en la misma dirección y que el propietario es don JULIO RODRIGUEZ. Afirma que el almacén se llama *“EL SURTIDOR”*

Por su parte, el demandado en interrogatorio absuelto afirmó igualmente que él le venía diciendo al demandante que era muy difícil sostener la posibilidad de que le siguiera colaborando y que hicimos un acuerdo, dialogaron y que le pidió el favor de que buscara otra posibilidad que el demandado lo apoyaría económicamente para que buscara como independiente hacer una nueva vida laboral afirmó que el almacén donde laboró el demandante se llama *“EL SURTIDOR”* y que el señor RODRIGUEZ ESTUPIÑAN, es el propietario,

Dentro de las diligencias no se evidencia prueba diferente, a pesar que en el recibo de pago de fecha 15 de julio de 2015, en el que el demandado le abona al demandante por concepto de salarios se lee textualmente:

---

<sup>5</sup> Fl. 16 Pretensión 2ª. de la demanda.

*“Abono de salarios quedando pendiente los otros salarios y prestaciones mediante un acuerdo conciliatorio<sup>6</sup>”*

Como bien puede leerse del mismo, se indica sobre un acuerdo conciliatorio, pero no se refiere en qué consistió dicho acuerdo conciliatorio, si fue ante algún servidor público, si el acuerdo fue por cancelar salarios de manera fraccionada, pues lo cierto fue que en dicho recibo y en ninguna otra prueba, nada se dijo respecto de algún acuerdo de terminación del contrato de trabajo. Lo cierto es, que sobre este tema específico ningún medio de prueba respalda las afirmaciones indicadas por la parte demandada, máxime que era en el ex - empleador en quien recaía la carga de probar que la causa de terminación del contrato de trabajo lo fue con una causa justificada, o que lo fuera de común acuerdo, lo que brilla por su ausencia en la masa probatoria. Carga probatoria que recaía en la parte pasiva, como lo ha expuesto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando expuso:<sup>7</sup>

*“No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción. Al respecto ha dicho la Corte (.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL, 26 ago. 2008, rad. 33535). No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación”.*

---

<sup>6</sup> Folio 36 Cuaderno Principal

<sup>7</sup> Sentencia Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia, sentencia SL 4547-2018 Radicado 70847. Magistrada Ponente la Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Atendiendo la jurisprudencia en comento y como se mencionó con anterioridad, la parte demandada no acreditó que el despido haya obedecido a alguna causal prevista en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, como tampoco, que haya existido mutuo acuerdo entre las partes para finiquitar el contrato laboral, por tanto, tampoco la parte demandada logró probar sus argumentos de alzada y se confirmará en consecuencia, la sentencia de primer grado en lo que hace referencia a este motivo de apelación.

#### 4.2.3. REFERENTE AL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

Argumenta la apoderada de la parte demandada que el juzgado no tuvo en cuenta los pagos referidos en los recibos anexados.

Conforme con la literalidad se encuentra que entre los folios 36 a 39, los pagos hechos exponen lo siguiente:

- Fecha: Julio 15 de 2015. Abono de salarios quedando pendiente de los otros salarios y prestaciones mediante un acuerdo conciliatorio (fl. 36).
- Fecha: Septiembre 12 de 2015: Abono por sueldos atrasados (fl. 37).
- Fecha: Octubre 19 de 2015. Abono de los sueldos pendientes (fl. 38).
- Fecha: Julio 15 de 2015. Febrero 23 de 2016. Abono de saldos sueldos pendientes (fl. 39).

Del análisis de dicha documental, es evidente que los pagos hechos por el empleador, hacían referencia solamente a los salarios atrasados y que en ninguno de sus recibos se encontraba concepto alguno de pago de prestaciones sociales, como cesantías entre otros, que valga la pena acotar el demandado al preguntársele: “¿Qué acreencias le quedó debiendo al señor Jaime Lizarazo”, respondió “pues al momento como no teníamos una vinculación laboral formal, se le debían cesantías” y al preguntársele si recuerda de cuantos años, refirió “no, exactamente no” Contrario sensu, el señor JAIME LIZARAZO a la pregunta de si el señor JULIO ROBERTO le había cancelado prestaciones sociales indicó que no y los recibos obrantes en el plenario correspondían a salarios atrasados durante todo el tiempo de la relación laboral, así las cosas y al no lograrse desvirtuar lo afirmado por el demandado, pues la parte demandada no respalda sus argumentos de alzada. Adicionalmente, revisadas las consideraciones del fallo de instancia, los pagos mencionados sí fueron tenidos en cuenta como abono a los salarios atrasados, pues el juez de instancia señaló que sería tenidos en cuenta los recibos de pago vistos a folios 36 a 39, los cuales no fueron materia de discusión”

Conforme con el precedente estudio, se confirmará la sentencia en este aspecto.

#### 4.2.4. FRENTE AL PAGO DE LA SANCIÓN MORATORIA.

Ha de iniciar por señalar que no es un hecho discutido que el demandante estuvo vinculado con el demandado, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando las labores que en la demanda describieron. Ahora bien, el valor de las cesantías resultantes del contrato no fue consignado ante el fondo correspondiente y no se cancelaron prestaciones sociales a la terminación del contrato, lo que conllevó a la condena de indemnización moratoria por la omisión injustificada en que incurrió el empleador.

Bajo esta perspectiva ha de incursionarse en el análisis de la indemnización moratoria, la cual encierra una naturaleza sancionatoria que busca castigar al empleador que adeude al finalizar un contrato de trabajo, los salarios y prestaciones al trabajador. Para mayor ilustración el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el patrono que no hubiere cubierto tales conceptos, a la fecha de culminación del contrato, deberá cancelar a favor del trabajador, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día del retardo en el pago.

Mediante el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, se modificó el citado artículo 65 del CST. Estableciendo que:

*“Artículo 29. Indemnización por falta de pago. El artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:*

*Artículo 65. Indemnización por falta de pago:*

*1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.*

En sentencia C-892/09de la H. Corte Constitucional se dispuso que:

*“La indemnización moratoria es la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le*

*adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador, siendo su aplicación desligada de las causas que motivaron la terminación del contrato de trabajo, destinada a proteger al trabajador de los efectos en el tiempo de la falta de pago de las acreencias debidas, a la culminación de la relación laboral”*

La Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>8</sup> ha sostenido de manera reiterada que dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir, que no basta con que se dé dicho incumplimiento para que opere la imposición de la indemnización, sino que, en cada caso, el juez deberá analizar las explicaciones entregadas por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe. Esto quiere decir, que el empleador que pretenda que el juez lo exonere de tal carga, deberá demostrarle que su omisión o mora en el pago de las acreencias laborales estuvo asistida de buena fe, o sea que tendrá que desvirtuar la referida presunción.

De todas maneras, para los efectos del Art. 65 ídem, la mala fe, no se limita a la presencia del dolo en la omisión o mora en el pago de los salarios y/o las prestaciones sociales, ni a las actitudes temerarias, maliciosas o engañosas de parte del empleador, sino que comprende también otros factores, tales como la indiferencia por los derechos del trabajador, la apatía, la dejadez, el desinterés, y la negligencia que muestra el empleador frente al asalariado para cancelar los salarios y prestaciones sociales, como desde antaño ha reiterado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia como lo hizo en Sentencia 41782 del 30 de agosto de 2011, M. P. Dr. Francisco José Ricaurte.

Para el caso sub examine, en la argumentación del recurso de apelación por parte de la demandada, cuestiona la conclusión de que hay una buena fe y que el señor Julio Roberto en su calidad de empleador, no desconoció los derechos laborales del mismo, y que además, por eso le asiste buena fe, la cual de entrada se presume constitucionalmente, pero en el caso, no solo se demuestra la mala fe, pues a pesar de que el demandante hubiese prestados sus servicios por más de 22 años el trabajador, nunca se le pagó lo correspondiente a sus prestaciones y se hizo la respectiva afiliación al sistema de seguridad social.

---

<sup>8</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia No. 26757 de 2006.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta Sala, concluye que al no ser lo suficientemente contundentes los argumentos del apelante como para desvirtuar o poner en entredicho los argumentos del Juez de primera instancia, para exonerar al demandado del pago de la indemnización moratoria, por el no pago oportuno de las prestaciones sociales, la sentencia impugnada sigue amparada por la presunción de acierto y legalidad, por lo que la misma se mantendrá inalterable.

#### 4.2.5. REFERENTE A LA SANCIÓN PENSIÓN.

En vista de que ya se declaró la terminación del contrato de manera unilateral e injustificada, y que posteriormente este despacho, apoya la decisión del juez de primera instancia, de condenar al demandado al pago de la sanción moratoria. Es pertinente proceder a condenarlo a la pensión sanción.

Dentro de las pruebas aportadas se demostró que el empleador omitió afiliar a su trabajador Jaime Lizarazo, al sistema de seguridad social siendo esta, una obligación del empleador.

Mediante Art. 267 del código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 133 de La ley 100 de 1993 establece que:

*“El trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente Ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.*

*Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido”.*

Por consiguiente, para que proceda a la pensión sanción se debe cumplir con los siguientes requisitos que son: i) que acaezca una falta de afiliación a la pensión por parte del empleador; ii) que el trabajador tuvo que haber laborado con el empleador por 10 años o más y iii) que el mismo haya sido despedido sin justa causa.

Referente a la aclaración que solicita la apelante, que la fecha desde la que debe hacerse el pago de dicha pensión, es a partir de los 62 años y no de los 60 según el régimen legal imperante en la actualidad, se le hace saber que, de igual manera,

la ley 100 de 1993 en el párrafo 3 del artículo 133, indica la edad en que el trabajador adquiere su estatus de pensionado y es esa la norma que hay que aplicar y no otra. como se expuso por el juez de primer grado. Sin embargo, la Sala respeta el principio de non reformatio in pejus, toda vez que al realizar un estudio exhaustivo a la norma en cita y efectuarse su aplicación exegética, sería más gravosa para el demandado que en este caso es apelante único, lo que implicaría quebrantar el principio en mención, principio decantado por la jurisprudencia nacional, como lo fue en sentencia, SL5596-2019 del noviembre 27 de 2019, de la Sala de Casación Laboral, siendo Magistrado Ponente el JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN, al exponer:

*“ Pues bien, cabe recordar que el principio prohibitivo de la “reformatio in pejus”, consiste en que el superior no puede empeorar, agravar o perjudicar la situación del apelante único que busca mejorar su situación, o respecto de la parte en cuyo favor se surtió la consulta, puesto que constituye un límite al poder jurisdiccional del juez de alzada, como garantía del derecho fundamental al debido proceso.”*

Fundamentos por lo que se confirmará la sentencia sobre este aspecto jurídico y no hay lugar a aclaración alguna.

#### 4.2.6. CONDENA DE COSTAS.

Respecto al tema objeto de apelación del demandado correspondiente a las costas, es necesario poner en conocimiento o indicado el en artículo 365 del Código General del Proceso:

*“(…) 5. En caso de que prospere parcialmente la demanda, el juez podrá abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial, expresando los fundamentos de la decisión.”*

En cuanto a la fijación de agencias en derecho y condena en costas si existiere inconformidad, se deberá dar aplicación a lo dispuesto por el artículo 366 del C.G P, esto es, al momento de practicar la liquidación de las mismas, la parte inconforme podrá presentar los correspondientes recursos indicando los motivos de su inconformidad, pero no es de recibo en este estadio procesal.

Consideraciones suficientes para no acceder al argumento de apelación hecha por el apoderado de la sociedad demandada.

#### 4.3.- COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA

Por las resultas del proceso, se condenará en costas a la parte recurrente ya favor de la no apelante, para tal efecto se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a UN (1) SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

#### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### FALLA:

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Soata el 24 de abril de 2019, de acuerdo a lo considerado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte recurrente, para tal efecto, se fijan como agencias en derecho la suma de UN (1) salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: En firme esta providencia, devuélvanse las diligencias al juzgado de origen, dejando las constancias de rigor.

#### NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

  
LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada Ponente

  
JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL  
Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada