

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 10 DE SEPTIEMBRE DE 2021

A los diez (10) días del mes de septiembre 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 JHON FREDY CASTILLO ESPITIA contra MARGARITA CASTRO SIZA bajo el Rad. No. 15238-31-05-001-2019-00103-01

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado de forma unánime por la Sala, por lo 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

(Con Ausencia justificada)

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

Septiembre, diez (10) de dos mil veintiuno (2021).

PROCESO:	Ordinario Laboral - Oralidad
RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2019-00103-01
DEMANDANTE:	JHON FREDY CASTILLO ESPITIA
DEMANDADO:	MARGARITA CASTRO SIZA
Jo ORIGEN:	Laboral del Circuito de Duitama
Pv. APELADA:	Sentencia del 28 de agosto de 2020
DECISIÓN:	Modifica
DISCUSIÓN:	Aprobado Sala No. 31 del 10 de septiembre de 2021
Mg. PONENTE:	LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa la Sala de resolver el recurso de apelación incoada por el señor JHON FREDY CASTILLO ESPITIA, a través de su apoderado judicial, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 28 de agosto del 2020, en el proceso de la referencia.

1.- SÍNTESIS DE LA DEMANDA (Fls. 4 a 11).

El señor JHON FREDY CASTILLO ESPITIA demandó a la señora MARGARITA CASTRO SIZA, con el fin de que se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo de uno a tres años, con vigencia del 12 de marzo de 2017 hasta el 7 de julio de 2018, el cual terminó por culpa atribuible a la empleadora y, como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de nivelación salarial, auxilio de transporte, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, indemnización moratoria por la no consignación de las cesantías, sanción moratoria, indemnización por terminación del contrato sin justa causa, cotizaciones al sistema general de seguridad social, extra y ultra petita, costas y agencias en derecho.

Las pretensiones de la demanda, se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

-. Reseñó que inició a laboral bajo las órdenes de la demandada el 12 de marzo

del 2017, mediante contrato a término fijo de uno a tres años, desempeñando el cargo de Mayordomo cuyas funciones consistían en ordeñar, colocar pasto, mantenimiento del predio, cuidado de praderas, actividades que desarrollaba en la finca “los tanques” de propiedad de la demandada.

-. Manifestó que cumplía un horario de lunes a domingo, incluyendo festivos de 5:00 am a 1:00 pm, con una hora de almuerzo continuando en la tarde de 2:00 pm a 6:00 pm, devengando como salario la suma de \$350.000 pesos mensuales.

-. Adujo que el 7 de junio de 2018, se terminó el contrato, ya que la accionada no cumplió con el pago de salario y prestaciones de ley.

-. Aludió que, durante toda la vigencia de la relación laboral, no se le pagaron prestaciones sociales tales como: cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios, vacaciones, así como tampoco se realizó nivel salarial, auxilio de transporte y los aportes al Sistema de Seguridad Social (salud, pensión, riesgos laborales, caja de compensación familiar).

2.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA (fls.35 a 46)

-. La demanda le correspondió por reparto al Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, quien, la admitió y ordenó la notificación de la demanda.

-. La señora MARGARITA CASTRO SIZA se notificó de la demanda y mediante apoderada judicial la contestó, oportunidad en la que señaló que el contrato de trabajo celebrado con el demandante nunca nació a la vida jurídica, pues, este incumplió al prestar sus servicios a otras personas, circunstancia que conllevó a un acuerdo verbal en donde las partes se beneficiaron en virtud de la productividad de la finca, es decir, se entabló una sociedad de hecho y/o aparcería diferente a la laboral. Por tanto, se opuso a la totalidad de las pretensiones invocadas en el libelo por carecer de fundamentos de hecho y de derecho. En cuanto a las excepciones de fondo propuso: *“Inexistencia de una causa litigiosa en virtud de la inexistencia de un contrato laboral, Pago total de la obligación”*.

3.- DE LA SENTENCIA IMPUGNADA

Mediante fallo proferido el 28 de agosto de 2020, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, resolvió:

“PRIMERO: Declarar la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre el demandante JOHN FREDY CASTILLO ESPITIA y la demandada MARGARITA CASTRO SIZA en calidad de ex empleadora con extremos del 12 de marzo de 2017 hasta el 7 de julio de 2018, en una jornada laboral de medio tiempo, el cual finalizó de manera voluntaria por parte del demandante con fundamento en lo expuesto en el acápite correspondiente de esta sentencia.

SEGUNDO: Declarar de oficio probada la excepción de Buena fe y parcialmente la inexistencia de algunas obligaciones pretendidas, conforme los argumentos expuestos en esta decisión.

TERCERO: Como consecuencia, condenar a la demandada MARGARITA CASTRO SIZA, a pagar al demandante JOHN FREDY CASTILLO ESPITIA, la siguientes sumas de dinero y conceptos así: 3.1. \$2.190.168 pesos, por reajuste del salario, cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios. 3.2 \$254.244 compensación de vacaciones. 3.3, pagar y cotizar los aportes a la seguridad social en pensiones en el Fondo público o privado al cual se encuentra afiliada o se afilie el demandante durante la vigencia de la relación laboral entre el 12 de marzo de 2017 al 7 de julio de 2018, para lo cual se tendrá como IBC, el salario mínimo legal mensual vigente junto con el cálculo actuarial y sanciones que liquiden la entidad correspondiente solicitud y pago que se debe hacer dentro de los seis meses siguientes a la ejecutoria de esta providencia. 3.4 las costas del proceso como agencias en derecho se fija un salario mínimo en el mensual vigente.

CUARTO: Negar las demás pretensiones de la demanda de conformidad con lo motivado en cada acápite esta Sentencia.

Contra esta sentencia procede el recurso de apelación”.

La anterior decisión fue sustentada de la siguiente manera,

- Teniendo en cuenta las pruebas documentales y testimonios, indicó que existió un contrato de trabajo a término fijo, en el cual el demandante desarrollaba las labores de ordeño y apartar terneros con una jornada laboral de medio tiempo de lunes a domingo. Aunado a ello, se probó la existencia de una sociedad de hecho entre las partes con repartición de utilidades en la siembra, cultivo y venta de papa, la cual se realizó de manera independiente, concluyendo así la coexistencia de un contrato laboral con uno de carácter civil, conforme lo aceptó el demandante en el interrogatorio.

- Arguyó que al encontrarse acreditado la prestación del servicio y el cumplimiento de media jornada la remuneración del demandante era de medio salario mínimo legal mensual vigente de cada anualidad.

- Manifestó que la parte demandante no cumplió con la carga probatoria que le impone el artículo 167 del Código General del Proceso, encaminada a demostrar

el incumplimiento sistemático de las obligaciones del empleador y que las mismas condujeron a la terminación del contrato de trabajo de conformidad con los artículos 62 y 66 del C.S.T., por tanto, negó dicha pretensión.

-. En cuanto a las sanciones contempladas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el no pago de las prestaciones sociales y salarios a la terminación del contrato y artículo 99, numeral 3ro de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías a un fondo, concluyó que esas omisiones por parte de la demandada no constituían mala fe, debido a que, la accionada tenía la creencia que lo plasmado en el contrato a término fijo como cláusula adicional, quedaba incluido el pago de prestaciones sociales, por ello, las mismas se suplían con la utilidad de la siembra, además, la demandada es una persona campesina que no cuenta con suficientes estudios, se infiere que no es conocedora de las normas laborales, así las cosas declaró de oficio probada la excepción de *Buena fe*, por ende, negó dichas indemnizaciones.

-. Accedió a las pretensiones de reajuste salarial, prestaciones sociales, aportes a seguridad social en pensión teniendo como IBC el salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad, aclarando que, si bien, la jornada laboral era de medio tiempo, dicha cotización no pueden ser inferior al salario mínimo referido, de conformidad con el inciso final del párrafo 1° del artículo 18 de la Ley 100 del 1993, asimismo, despachó desfavorablemente las que atañe a auxilio de transporte.

4. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, tanto el demandante como el demandado interpusieron recurso de apelación.

4.1.- DEL RECURSO DE APELACIÓN DE PROPUESTO POR EL SEÑOR JHON FREDY CASTILLO ESPITIA.

En desacuerdo con la decisión adoptada por el *A quo*, incoó recurso de apelación con el objetivo que este Tribunal revoque el numeral 4° de la sentencia de primera instancia y, en su lugar, acceda a las pretensiones indemnizatorias correspondientes al artículo 65 del C.S.T., por el no pago de prestaciones sociales y, del numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías a un fondo, lo anterior, con base en los siguientes argumentos,

-. Manifestó que, la empleadora desde la misma elaboración del contrato de trabajo, actuó de mala fe, pretendía desconocer el pago de las prestaciones sociales al incluir una cláusula donde manifiesta que las partes podrán realizar sociedades y que las utilidades serían la fuente para pagarlas, si bien, la demandada indicó que no cuenta con las condiciones académicas para poder entender o desarrollar el contrato de trabajo, también quedó probado que se asesoró por parte de un tercero que era su hija para la confección del documento, mediante el cual, se contrataron los servicios personales y subordinados del demandante.

-. Recalcó que la empleadora de manera dolosa, malintencionada y temeraria no consignó las cesantías a un fondo antes del 14 de febrero y mucho menos pagó la fracción del año 2018 al momento de la terminación del contrato, asimismo, pretende ampararse del tenor de una cláusula que a todas luces y de conformidad con el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo es ineficaz, vulnerando los artículos 13 y 14 ídem.

-. Adujo que la indemnización del despido injustificado o autodespido, surge como consecuencia del incumplimiento del empleador en sus obligaciones consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, pues adviértase que la señora Margarita desde el mismo momento que contrató al demandante tenía la certeza, la lucidez y la claridad que contrataba los servicios personales y subordinados para prestar las labores de ordeño, apartar ganado y colocar los pastos, es decir, su elemento subjetivo era beneficiarse de la actividad personal.

4.2. DEL RECURSO PRESENTADO POR LA SEÑORA MARGARITA CASTRO SIZA

Inconforme con la determinación a la que arribo el *A quo*, impetró recurso de apelación a fin que este Tribunal la exonere de cualquier condena, esto, con base en los siguientes argumentos,

-. Señaló que a contrario sensu de lo que pregona la parte demandante, se acordó que el contrato civil que no es excluyente y en la forma en que se hace la sociedad de hecho por explotación del cultivo de papa, se obtuvo ganancias en una suma superior a la que ha sido determinada como condena, si se tiene en cuenta se estaría en el orden de los 20 millones de pesos, que recibió frente a la contraprestación por las 3 horas de ordeño y aparte de terneros, las prestaciones sociales o cualquier otro derecho estaban implícitas y/o tácitamente dentro del contrato de trabajo, tal como señala el despacho, en este orden de ideas, se debe

tener en cuenta el contrato suscrito, las pruebas de confesión y testimoniales, por ende, se reclama la compensación para que se exonere del pago de cualquier suma de dinero respecto a la sentencia de primera instancia, ya que, la demandada obro de buena fe.

5.- DEL TRASLADO PARA ALEGAR EN SEGUNDA INSTANCIA

5.1. DEL TRASLADO A LA DEMANDADA MARGARITA CASTRO SIZA

La demandada y recurrente MARGARITA CASTRO SIZA, a través de su apoderado judicial, describió el traslado para rendir sus alegaciones, oportunidad en la que, resaltó que durante los años 2017 y 2018 junto al demandante realizó varias compañías de siembra de papa, dado que, su terreno al estar ubicado en zona de paramo es propicio para tal actividad, actividad en las que tenían responsabilidades conjuntas, circunstancia que permite desvirtuar la existencia de un contrato de trabajo.

6.- CONSIDERACIONES:

6.1. CUESTIÓN PREVIA

La Sala manifiesta, que teniendo en cuenta el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y de la S.S., el cual dispone: *«la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación»*, el juez de segunda instancia queda sujeto a analizar única y exclusivamente los puntos que en ese momento fueron objeto de discusión frente a la sentencia, sin que exista otra oportunidad procesal para recurrir temas nuevos.

Teniendo en cuenta la norma traída a colación, la Sala acatando dicho principio, no emite concepto alguno acerca del argumento del recurrente al señalar que: *“del contrato civil, sociedad de hecho por explotación del cultivo de papa, se obtuvo ganancias en suma superior a la que ha sido determinada como condena frente a la contraprestaciones por las 3 horas de ordeño, aparte de terneros y las prestaciones sociales o cualquier otro derecho, ya que, estaban implícitas y tácitamente dentro del contrato de trabajo, en este orden de ideas, se debe tener en cuenta para reclamar la compensación y así se exoneré del pago de cualquier suma de dinero respecto a la sentencia”*, debido a que, este tema no fue planteado en la contestación de la demanda, no fue propuesto como excepción de mérito ni mucho menos esbozado por el Juez de primera instancia en sus argumentos para

emitir sentencia, no está trazado ni controvertido por las partes en conflicto. Por tanto, se releva de estudiar dicho reparo.

6.2.- PROBLEMA JURÍDICO.

De acuerdo con los argumentos del recurso de apelación, le corresponde a la Sala determinar: 1). Si existen motivos que permitan concluir que la demandada, actuó de buena fe, a fin de exonerarla de las sanciones moratorias contempladas en los artículos 65 CST y 99 de la ley 50/90. 2). Terminación del contrato de trabajo.

Antes de entrar a resolver los cuestionamientos planteados, es necesario indicar que no existe controversia en la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, en el cual el demandante desarrollaba las labores de ordeño y apartar terneros con una jornada laboral de medio tiempo de lunes a domingo, devengando medio salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad. Aunado a ello, la existencia de una sociedad de hecho en la siembra y venta de papa, la cual se realizó de manera independiente, concluyendo así la coexistencia de un contrato laboral con uno de carácter civil entre las partes, ya que, quedó debidamente probado y frente a estos temas no existe reparos por las partes.

6.3.- INDEMNIZACIONES MORATORIAS ARTÍCULOS 65 DEL CST y 99 DE LA LEY 50 DE 1990.

El *A quo*, negó las sanciones contempladas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el no pago de las prestaciones sociales y salarios a la terminación del contrato y artículo 99 numeral 3 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías a un fondo, indicando que esas omisiones por parte de la demandada no constituían mala fe, debido a que, la accionada tenía la creencia que lo plasmado en el contrato a término fijo como cláusula adicional, quedaba incluido el pago de prestaciones sociales, por ello, las mismas se suplían con la utilidad de la siembra; además, la accionada es una persona campesina que no cuenta con suficientes estudios, se infiere que no es conocedora de las normas laborales, así las cosas declaró de oficio probada la excepción de *Buena fe*.

Es abundante la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, relacionada con la procedencia de las indemnizaciones moratorias, tanto la prevista en el artículo 65 del C.S.T., como aquella consagrada en el artículo 99

de la Ley 50 de 1990, que desde tiempo atrás ha dicho que no proceden en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso concreto, las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador incumplió con la obligación tanto de consignar anualmente las cesantías en un fondo creado para su administración durante la vigencia del contrato de trabajo como la ausencia del pago de prestaciones a la terminación del vínculo laboral. (SL2805-2020 y SL572-2021).

Así las cosas, para la imposición de estas sanciones debe analizarse en cada caso particular la conducta del empleador, toda vez que, en virtud del principio constitucional relacionado con la presunción de la buena fe,¹ debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir, la mala fe; análisis que debe efectuarse, teniendo en cuenta que no basta la simple manifestación efectuada por el empleador demandado de que ha obrado de buena fe, pues es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas, teniendo en cuenta lo anterior, se procede a realizar el respectivo estudio.

6.3.1. DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA ARTÍCULO 65 DEL C.S.T.

En el interrogatorio absuelto por la demandada aceptó que se suscribió un contrato de trabajo a término fijo de uno a tres años; sin embargo, manifestó que realmente había ocurrido era una sociedad con el demandante no solo del cultivo y venta de papa, sino también de la actividad de ordeño y aparte de terneros, reiterando que los gastos iban por mitad igual que las utilidades.

Ahora, en el interrogatorio del demandante, aceptó la existencia de una sociedad en la siembra y venta de papa con la demandada, los gastos iban por mitad igual que las utilidades. No obstante, hizo hincapié en que fue vinculado mediante contrato de trabajo por la accionada para ordeñar, apartar terneros y que la misma no le había cancelado las prestaciones sociales a que tenía derecho.

En el *sub examine*, teniendo en cuenta las pruebas allegadas al plenario, se establece que la empleadora incumplió en los pagos de las prestaciones sociales a que tenía derecho el demandante, se debe recalcar que dichas acreencias son necesarias para el mínimo vital del trabajador y al no ser diligente la persona responsable de ello, se quebrantan derechos mínimos del que presta el servicio.

¹ Constitución Política, Art. 83.

Por tanto, no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, el manifestar que iba incluido en las utilidades de la siembra y venta de papa, ya que, no se arrió al plenario una prueba que demostrara que efectivamente se le cancelaron dichos emolumentos al demandante, lo que llama la atención de la Sala, es que tanto el accionante como la demandada tenían claridad en que se repartieron los gastos y utilidades de la siembra y venta de papa por partes iguales, es decir, que se desconoció los derechos del trabajador, al no señalar de forma clara en qué porcentaje de la utilidad correspondía el pago supuestamente de dichas acreencias laborales, por cuanto, se itera, no se especificó en el contrato de trabajo a término fijo visto a folio 2 del cuaderno principal.

Ahora, no se puede dejar de lado, el hecho de que dichas prestaciones, no se pueden dejar bajo una condición o al azar dependiendo de un negocio de carácter civil, que se realizó entre los sujetos procesales, son derechos ciertos e irrenunciables que le asisten al que presta el servicio subordinado, como es el caso.

Asimismo, no es de recibo el manifestar que el trabajador ganaba una suma superior con la siembra y venta de la papa y, por ello, estaba incorporado el pago de las prestaciones sociales, la Sala advierte, que la demandada en el interrogatorio de parte aceptó que suscribió un contrato de trabajo a término fijo de uno a tres años con el demandante para la labor de ordeño y apartar terneros, que quiso después desvirtuar señalando que lo que existió fue una sociedad, sin demostrar si quiera en que se beneficiaba el actor con la actividad de ordeño y que utilidades y gastos realizaban las partes para que efectivamente se pudiera hablar de dicha sociedad.

Nótese que, desde la contestación de la demanda negó la relación laboral señalando que el contrato en mención no nació a la vida jurídica, lo que denota una conducta desprovista de buena fe, se itera, deben ser allegados al juicio pruebas que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta y dicha carga probatoria le correspondía a la accionada, la cual no se satisface alegando el íntimo convencimiento de estar obrando en el marco de que se realizaron los pagos sin prueba alguna, teniendo en cuenta la jurisprudencia, la buena fe, debe ser en concreto.

Por otra parte, el *A quo* señala que la accionada tenía la creencia que lo plasmado en el contrato de trabajo a término fijo como cláusula adicional quedaba incluido el pago de prestaciones sociales, por ello, las mismas se suplían con la utilidad de la siembra, además, que es una persona campesina que no cuenta con los

suficientes estudios, por ende, se infiere que no es conocedora de las normas laborales.

En este punto, se encuentra acertado recordar las consideraciones esgrimidas por la Corte Constitucional en Sentencia C-651/97, al estudiar la constitucionalidad del artículo 9 del Código Civil, que incorpora al ordenamiento jurídico el principio del derecho *"la ignorancia de la ley no sirve de excusa"*. En dicha oportunidad el Alto Tribunal, al referirse a la presunción de inocencia y de buena fe, concluyó que una persona no puede aducir que ignoraba la ilicitud de su conducta para excusarse de las consecuencias de la misma, disposición que resulta plenamente aplicable al presente caso, puesto que, al haberse determinado la existencia de la relación laboral, que la demandada sabía de la existencia de la misma, debido a que, suscribió un contrato de trabajo a término fijo (fl.2) el 12 de marzo del 2017, indicando *"empleador: MARGARITA CASTRO SIZA, trabajador: JHON FREDY CASTILLO ESPITIA; cargo u oficio: Ordeñador"* y como cláusula adicional señaló: *"en cuanto a la jornada de trabajo en el ordeño se gastan dos horas y en el aparte 1 hora para un total de 3 horas de lunes a domingo"* *"el trabajador tiene derecho a sembrar en compañía con el empleador, donde la utilidad queda en pago de prestaciones sociales"* No obstante, se itera quería desvirtuarla, manifestando que se trataba de una sociedad de carácter civil, bajo el argumento de haber creído que su conducta no era reprochable.

Así las cosas, como las pruebas aportadas no fueron conducentes para establecer el buen proceder de la demandada y como en el expediente no obran elementos que acrediten las *«razones serias y atendibles, constitutivas de buena fe»*, se advierte la equivocación del A quo, en tal sentido, se revocará la sentencia de primera instancia y se accederá al reconocimiento y pago de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST., equivalente a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo desde el 8 de julio del 2018, con un salario diario de \$13.020 pesos hasta por 24 meses y a partir del mes 25, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago se verifique, teniendo en cuenta que no existió ningún reparo en el salario establecido por el A quo, por ende, se tomará el que determinó para cada anualidad.

5.3.2.- DE LA SANCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990

La indemnización moratoria establecida en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, se causa por el incumplimiento del empleador de consignar

anualmente en un fondo autorizado legalmente para el efecto, antes del 15 de febrero del año siguiente, en favor del trabajador, el auxilio de cesantía causado en el año inmediatamente anterior.

Lo anterior significa que al culminar el vínculo contractual le corresponde al empleador pagar directamente al trabajador las cesantías a que haya lugar, causadas a fecha de terminación. SL1451-2018.

Descendiendo al caso en particular, pese a que el juez de instancia, negó el pago de la indemnización con los argumentos mencionados líneas atrás, lo cierto es que, contrario a lo manifestado por el A quo, el empleador no queda relegado de la obligación por esas circunstancias, pues debe en todo caso consignar dicho rubro tal y como lo impone la ley, lo que generaba la obligación de la empleadora a pagar las cesantías junto con las prestaciones a su trabajador.

Con lo anterior, la Sala se aparta de tal determinación por cuanto analizado el material probatorio obrante en el plenario, se observa que la demandada no depositó las cesantías a un fondo, hecho que fue aceptado tanto en la contestación de la demanda como en el interrogatorio absuelto, sin que haya probado en debida forma las razones por las cuales no lo hizo en vigencia de la relación de trabajo, la conducta de la demanda, no fue recta, leal, desprovista de buena fe, por lo anterior, no la exime de pagar la indemnización por este concepto, teniendo en cuenta que el pago de las cesantías se hace exigible año por año y el empleador tiene hasta el 15 de febrero de la anualidad siguiente para consignarlas. En consecuencia, se sancionará a la parte pasiva con el pago de un día de salario devengado por el trabajador por cada día de retardo entre la fecha límite para consignar las cesantías (15 de febrero de 2018) y la fecha de terminación del contrato (7 de julio de 2018). Así las cosas, teniendo en cuenta que no existió ningún reparo en el salario establecido por el A quo, se tomará el que determinó para cada anualidad.

La indemnización moratoria por la omisión de la consignación de las cesantías a favor del actor a 14 de febrero de cada anualidad, corresponde a:

FECHA	SALARIO	MORATORIA
De 12/03/2017 a 14/2/2018	\$12.295,28 (332)	\$ 4.082.034,06
De 15/02/2018 a 07/07/2018	\$ 13.020,7 (142)	\$ 1.848.939,4
Total		\$5.930.973,00

Así las cosas, se revocará la sentencia de primera instancia para condenar a la demandada a pagar al demandante \$ 5.930.973,00 pesos, como sanción por falta de consignación de las cesantías, por las razones aquí expuestas.

6.4. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La renuncia y el despido son las formas más comunes de finalizar un contrato de trabajo, frente a estas formas unilaterales de finalización del vínculo, se tiene previsto en el artículo 61 del C.S.T., modificado por el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que *la parte que termina unilateralmente la relación laboral debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales o motivos distintos a los expresados al momento de la renuncia o el despido.*

Ahora, existen ciertas ocasiones en que pese a que el trabajador es quién da por terminado el vínculo laboral, se habla de despido indirecto o auto despido producto de la renuncia que presenta, se configura, cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 62 del CST, dicha norma, establece, de manera puntual y precisa, cuáles causas legitiman a un empleado para culminar el convenio laboral y de hacerlo así, da lugar a lo que la jurisprudencia ha denominado como el “*despido indirecto*” y, por tanto, derecho a la indemnización por despido injusto que contempla el canon 64 ídem.

No obstante, para que se de alcance a la aplicación de la aludida figura, se hace necesario que la terminación del contrato cumpla con ciertas exigencias, la primera de ellas, es que el trabajador hubiere informado al patrono al momento del finiquito contractual las causas o motivos de la terminación, esto es, le indique de manera fáctica o jurídica, que el convenio culmina por una de las circunstancias que el legislador estableció como justificantes para la terminación, es decir, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador.

Frente al tema de la carga de la prueba, la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, señaló que: “*Si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, a éste le atañe demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la cesación del vínculo, y si en efecto los acredita, el*

empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, en cambio, si el trabajador no logra probar tal incumplimiento necesaria y rigurosamente la consecuencia es que el contrato de trabajo terminó por parte del trabajador sin justa causa, vale decir, equiparable jurídicamente a una simple dimisión del trabajador, a una dejación espontánea y libre”. SL3288-2018.

Para el caso bajo estudio, le correspondía a JHON FREDY CASTILLO ESPITIA, acreditar la renuncia comunicada a la empleadora, manifestándole en tal momento la causa o causales que determinan su decisión unilateral, sin que posteriormente pudiera alegar válidamente causales distintas, y de otro, el hecho o hechos que motivó la renuncia imputable a la empleadora, al tenor del párrafo del artículo 62 del CST²,

Pues bien, en la pretensión 2da de la demanda señala (fl.4): *“que se declare que el vínculo laboral se terminó por culpa atribuible a la empleadora”; hecho 12 “el 7 de junio del 2018, el demandante le manifestó a la demandada, que no continuaba laborando en razón al incumplimiento en el pago de salario y prestaciones de ley, por lo que el empleador le solicitó un plazo de un mes para contratar otra persona”; hecho 13 “el 7 de julio del 2018, se terminó el contrato de trabajo toda vez que la demandada no cumplió con el pago del salario del trabajador y las prestaciones de ley”, para la Sala, tales aseveraciones se quedaron solo en hechos sin comprobación, pues de las pruebas recaudadas en el plenario, no se demuestran los hechos aludidos en la dimisión como incumplimiento y que los mismos fueran imputables al empleador.*

Así las cosas, se desprende que el demandante incumplió con la carga de la prueba, contenida en el artículo 167 del C.G.P., aplicable en materia laboral, omitiendo acreditar en juicio, como era su ineludible deber procesal, los hechos en los que fundamenta sus pretensiones, se debe concluir que la terminación del contrato de trabajo, no le es imputable al empleador y tales falencias demostrativas conducen indefectiblemente a la absolución de la parte accionada, como lo resolvió el juez de primera instancia. Por lo expuesto, la decisión será confirmada en este aspecto.

7. - COSTAS

Teniendo en cuenta que la decisión es desfavorable a la demandada y, que a su vez, esta presentó alegaciones durante el traslado, se condenará la señora

² Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11-10-2017. Radicado 5543. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

MARGARITA CASTRO SIZA a pagar costas en esta instancia al demandante y para tal efecto se fijará como agencias en derecho el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, las que se liquidarán como lo dispone el art. 366 del CGP

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: REVOCAR el numeral SEGUNDO de la sentencia del 28 de agosto del 2020, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído. En su lugar:

DECLARAR no probada la excepción de Buena fe, por tanto, CONDENAR a la demandada MARGARITA CASTRO SIZA, a pagar al demandante JHON FREDY CASTILLO ESPITIA, desde el 8 de julio del 2018, con un salario diario de \$13.020 pesos hasta por 24 meses y a partir del mes 25, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago se verifique, por concepto de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST.

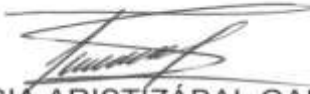
2.1. \$5.930.973,00 pesos por concepto de sanción moratoria consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, debido a la no consignación oportuna de las cesantías al fondo que para tal fin se dispusiera.

SEGUNDO: CONFIRMAR, en lo demás la sentencia impugnada.

TERCERO: CONDENAR a la señora MARGARITA CASTRO SIZA a pagar costas en esta instancia al demandante y para tal efecto se fijará como agencias en derecho el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, las que se liquidarán como lo dispone el art. 366 del CGP

CUARTO: DEVOLVER el expediente al Juzgado de origen a fin de continuar con el trámite respectivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL
Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada
(Con Ausencia Justificada)