

**Constancia Secretarial:** Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 11 de octubre de 2022, las partes no hicieron uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en esta sede.

Pereira, 1° de noviembre de 2022.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**

Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA DE DECISIÓN LABORAL  
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ  
PEREIRA, TRECE DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTITRÉS  
Sala de Discusión No 017 de 6 de febrero de 2023**

**SENTENCIA ESCRITA**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la demandada JULIANA HERRERA MORALES en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito el 22 de julio de 2022, dentro del proceso que le promueve el señor GABRIEL ALEJANDRO FREITEZ GARCÍA, cuya radicación corresponde al N°66001310500320210020401.

**ANTECEDENTES**

Pretende el señor Gabriel Alejandro Freitez García que la justicia laboral declare que entre él y la señora Juliana Herrera Morales existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 20 de mayo de 2019 y el 6 de marzo de 2020 y con base en ello aspira que se condene a la demandada a reconocer y pagar las prestaciones sociales, compensación de vacaciones, el auxilio de transporte, el tiempo suplementario, la indemnización por despido sin justa causa, los aportes al sistema general de pensiones, las sanciones moratorias previstas en los artículos 99 de la

ley 50 de 1990 y 65 del CST, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales a su favor.

Refiere que: Prestó sus servicios personales a favor de la señora Juliana Herrera Morales entre las calendas señaladas previamente, desempeñando tareas de recepcionista, camarero, aseo y las demás que le fueran asignadas, en el establecimiento de comercio Hotel Grand Palace de propiedad de la demandada; esas tareas eran ejecutadas de todos los días desde las 7:00 am hasta las 7:00 pm y eventualmente debía prestar el servicio por fuera de esa jornada; como remuneración diaria se pactó la suma de \$25.000, es decir, \$750.000 mensuales; el 6 de marzo de 2020 fue despedido sin justa causa por la empleadora, sin que se le cancelaran la totalidad de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Al dar respuesta a la acción -archivo 17 carpeta primera instancia- la señora Juliana Herrera Morales aceptó que ejecutó un contrato de trabajo con el señor Gabriel Alejandro Freitez García entre las fechas reportadas en la demanda, ejecutando las funciones allí descritas, pero, frente a la afirmación de que él prestaba el servicio más allá del horario de trabajo que iba desde las 7:00 am hasta las 7:00 pm, contestó que *"No es cierto, pues en los horarios fuera del que se manifiesta, permanecía la representante legal o su hija"*; aclarando finalmente que el salario pactado fue el mínimo legal mensual vigente, pagado una parte en dinero y la otra en especie. No se opuso a la pretensión declaratoria consistente en la existencia del contrato de trabajo, pero se opuso a las pretensiones condenatorias. Formuló las excepciones de mérito que denominó *"Inexistencia de la obligación o parcial obligación"*, *"Inexistencia de la causal del imputado"*, *"Buena fe del demandado"*, *"Cobro de lo no debido o parcialidad en el cobro"*, *"Genérica"*.

En sentencia de 22 de julio de 2022, la funcionaria de primer grado determinó que, además de lo expuesto en la contestación de la demanda, conforme con la prueba testimonial allegada al plenario, no queda duda en que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 20 de junio de 2019 y el 6 de marzo

de 2020, sin embargo, en lo concerniente a las horas extras reclamadas por el actor, determinó la *a quo* que el accionante no había cumplido con esa carga probatoria, ya que no se preocupó por demostrar fehacientemente la prestación del servicio más allá de la jornada diaria máxima legal de ocho horas, ni mucho menos que prestó sus servicios en días domingos y festivos, motivo por el que definió que solo podía entenderse que el accionante prestó sus servicios dentro de la jornada máxima legal permitida y por tanto negó la pretensión por concepto de tiempo suplementario; así mismo, negó lo concerniente al auxilio de transporte, en consideración a que había quedado probado que el demandante vivía en el hotel en el que prestaba sus servicios y que allí se le brindaba la dormida y la comida como parte del pago de salario en especie y el valor de \$750.000 en dinero que complementaban la remuneración del salario mínimo legal mensual vigente.

Conforme con lo expuesto y teniendo en cuenta que no se había demostrado el pago de las prestaciones económicas derivadas del contrato de trabajo a favor del demandante, condenó a la demandada a reconocer y pagar al señor Freitez García las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y compensación por vacaciones, en las sumas definidas en el ordinal cuarto de la sentencia, además de condenarla a cancelar los aportes al sistema general de pensiones, de acuerdo al cálculo efectuado por la administradora pensional en la que este afiliado el actor.

Así mismo, al no encontrar razones que justificaran la omisión en el pago de las prestaciones sociales y la obligación de consignar las cesantías en el fondo de elección del trabajador, condenó a la señora Juliana Herrera Morales a reconocer y pagar las sanciones moratorias de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST, en la forma dispuesta en los ordinales sexto y séptimo de la providencia.

Posteriormente, negó la indemnización por despido sin justa causa, debido a que en el proceso se demostró que el despido se había dado por una justa causa por parte de la empleadora.

Finalmente, condenó en costas procesales a la parte demandada en un 85%, en favor del accionante.

Inconforme parcialmente con la decisión, el apoderado judicial de la señora Juliana Herrera Morales sostuvo que, según lo expuesto por la falladora de primer grado, en el proceso había quedado demostrado que el señor Gabriel Alejandro Freitez García había prestado sus servicios únicamente en domingos y festivos, por lo que estima que las liquidaciones realizadas por concepto de prestaciones sociales y compensación por vacaciones deben ser muy inferiores a las fijadas por la *a quo*.

De otra parte, considera que en este caso no hay lugar a condenar a la señora Juliana Herrera Morales a reconocer y pagar la sanción moratoria del artículo 65 del CST en la suma de \$29.260 diarios a partir del 7 de marzo de 2020 y hasta que se verifique el pago total de las prestaciones sociales.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, las partes no hicieron uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en esta sede.

Atendidas las argumentaciones expuestas en la sustentación a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

### **PROBLEMAS JURÍDICOS**

***1. ¿Le asiste razón al apoderado judicial de la parte demandada cuándo afirma que en el proceso se concluyó que el demandante solo prestó sus servicios en domingos y festivos?***

***2. Conforme con la respuesta al interrogante anterior ¿Hay lugar a disminuir la condena por concepto de prestaciones sociales y compensación de vacaciones?***

**3. ¿Se debe exonerar a la empleadora Juliana Herrera Morales de la condena emitida por concepto de sanción del artículo 65 del CST?**

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

**1. DE LAS SANCIONES MORATORIAS.**

Ha sostenido de manera uniforme la Sala de Casación Laboral, que las sanciones moratorias que se generan por la falta de pago de los salarios, prestaciones sociales, así como las que se causan por la falta de consignación de las cesantías, no operan de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe adelantar un análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.

Dicha posición fue reiterada en las sentencias CSJ SL14651-2014 y SL 6119 de 26 de abril de 2017 radicación N°50514 ésta última con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la que recordó:

*“Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.*

*De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.”*

## **2. APLICACIÓN DE LA SANCIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CST PARA LOS TRABAJADORES QUE DEVENGAN UN SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.**

Establece el artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que si al finalizar el contrato de trabajo el empleador no cancela al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes, deberá pagar a favor del trabajador, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por veinticuatro meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor, sin embargo, a continuación determinó que para que ello se haga efectivo, el trabajador deberá haber iniciado la reclamación por vía ordinaria dentro de ese término de veinticuatro meses contados a partir del finiquito contractual, pues de hacerlo por fuera del mismo, lo que procede a su favor a título de sanción son intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria (hoy Superintendencia Financiera); **haciendo la salvedad en el párrafo 2º que tal situación no aplica para aquellos trabajadores que devenguen el salario mínimo legal mensual vigente, quienes no tienen la obligación de iniciar la acción dentro de ese periodo para que aplique la sanción de un día de salario por cada día de retardo en el pago de salarios y prestaciones sociales**; norma ésta que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-781 de 2003.

### **EL CASO CONCRETO.**

Afirma el apoderado judicial de la parte demandada en la sustentación del recurso de apelación, que la funcionaria de primer grado logró concluir que realmente el señor Gabriel Alejandro Freitez García había prestado sus servicios únicamente los domingos y festivos, motivo por el que considera que las condenas por concepto de prestaciones sociales y compensación de vacaciones deben disminuirse; no obstante, tal y como se dejó consignado en las consideraciones de la presente

providencia, no es cierto que la *a quo* haya llegado a esa conclusión, pues lo que realmente dijo en su momento frente a la jornada laboral que desempeñaba el accionante, es que no era posible acceder a la pretensión encaminada a obtener el reconocimiento de tiempo suplementario, **en consideración a que el demandante no había cumplido con la carga probatoria de acreditar la prestación del servicios en jornadas diferentes a la máxima legal permitida, ya que no había demostrador haber trabajado, por ejemplo, en domingos y festivos**, pero en ningún momento determinó lo que aduce la parte recurrente.

Pero, en aras de verificar si eventualmente eso efectivamente quedó demostrado en el curso del proceso, la Corporación pasará a evaluar las pruebas allegadas al proceso, que, en este caso, solo fueron de carácter testimonial, en conjunto con los interrogatorios de parte rendidos por los intervinientes.

En el interrogatorio de parte, la señora Juliana Herrera Morales ratificó lo expuesto en la contestación de la demanda, relativo a que él señor Gabriel Alejandro Freitez García prestó sus servicios a su favor en el Hotel Grand Palace, sin embargo, en torno a la jornada laboral que él ejecutó, nada dijo, debido a que el apoderado judicial de la parte actora no formuló ninguna pregunta en ese sentido y la directora del proceso no hizo uso de la facultad de interrogar a la accionada.

Por su parte, al absolver el interrogatorio de parte, el demandante ratificó lo expuesto en la demanda en torno a la prestación del servicio, afirmando que entre el 20 de junio de 2019 y el 6 de marzo de 2020 siempre ejecutó las tareas relacionadas en el libelo introductorio, todos los días en una jornada diaria que iniciaba a las 7:00 am y finalizaba a las 7:00 pm.

Ahora, con el objeto de dar luces sobre los temas objeto de litigio, la señora Juliana Herrera Morales solicitó que fueran escuchados los testimonios del señor Jaider Steven Vásquez Valencia y la señora María Isabel Morales Carranza, sin embargo,

a lo dicho por ellos no puede otorgársele el alcance probatorio pretendido, tal y como pasa a explicarse.

Al darle respuesta a la demanda, la señora Juliana Herrera Morales aceptó que ella ejecutó un contrato de trabajo con el señor Gabriel Alejandro Freitez García entre los extremos temporales fijados en la demanda, pero, en lo relativo a la prestación del servicio en jornada adicional a la referida por el actor, que según él iniciaba las 7:00 am y finalizaba a las 7:00 pm, la accionada contestó textualmente que *"No es cierto, pues en los horarios fuera del que se manifiesta, permanecía la representante legal o su hija"*; es decir que, de manera tácita, la señora Herrera Morales acepta que en efecto el trabajador prestaba el servicio dentro de esa jornada de trabajo, pero no más allá de las 7:00 pm, ya que eran otras las personas que se hacían cargo del hotel.

No obstante, a pesar de las confesiones realizadas por la señora Juliana Herrera Morales al contestar la demanda, los testigos Jaider Steven Vásquez Valencia y María Isabel Morales Carranza manifestaron que el señor Gabriel Alejandro Freitez García no había tenido ningún tipo de contrato con la accionada, expresando que él había llegado al Hotel Grand Palace debido a que la administradora, señora María Isabel Morales Carranza, se había conmovido por su situación y había decidido darle dormida, comida y hasta vestido, y que solo de manera eventual, él, por agradecimiento, ayudaba con algunas de las tareas del hotel; pero, además de contradecir las confesiones de la demandante, en sus mismas declaraciones se contradicen, pues luego de afirmar lo expuesto previamente, cambian su versión indicando que el señor Freitez García había llegado al hotel porque su pareja, un señor al que denominan Robert, y que según ellos era el verdadero trabajador del establecimiento de comercio, decidió llevarlo a vivir con él, añadiendo que debido a esa relación de pareja fue que el demandante le colaboraba al señor Robert a ejecutar las diferentes tareas que se realizaban en el hotel, aseverando que si el actor tuvo algún tipo de relación contractual, fue con el señor Robert a quien le ayudaba en sus funciones en el establecimiento de comercio.

Conforme con lo expuesto, tal y como se había anunciado líneas atrás, al no existir coherencia entre lo confesado por la demandada al dar respuesta al libelo introductorio, con las afirmaciones hechas por los testigos oídos por petición de la propia parte actora, no es posible otorgarles credibilidad a sus dichos.

Así las cosas, de acuerdo con la valoración de los interrogatorios de parte y de los testimonios recaudados en el curso del proceso, evidente es que, según la propia confesión de la parte actora, entre el señor Gabriel Alejandro Freitez García y la señora Juliana Herrera Morales existió un contrato de trabajo a término indefinido, sin que haya quedado acreditada exactamente la jornada diaria de trabajo en la que desempeñaba sus funciones el demandante, por lo que, como bien lo definió la *a quo*, se debe entender que no lo hizo más allá de la jornada máxima legal, poniéndose de presente que en el plenario no quedó demostrado que esos servicios los hubiere prestado únicamente en domingo y festivos como lo consideró en la sustentación del recurso de apelación el apoderado judicial de la demandada y por tanto no hay lugar a modificar las condenas emitidas por la falladora de primera instancia por concepto de prestaciones sociales y compensación de vacaciones.

Ahora, en lo referente a la sanción prevista en el artículo 65 del CST, tal y como se explicó precedentemente, al no habersele cancelado al demandante las prestaciones sociales a las que tenía derecho al finalizar el contrato de trabajo, se activó a su favor la referida indemnización correspondiente a un día de salario por cada día de retardo en el pago de las mismas, sin embargo, como lo sostiene de manera pacífica la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, este tipo de sanciones no se genera de manera automática, ya que en cada caso se debe estudiar si el empleador demuestra que la omisión en el pago de sus obligaciones con el trabajador obedeció a un comportamiento que pueda ubicarse en el plano de la buena fe; no obstante, al analizar el caso que ocupa la atención de la Corporación, no se observa que la señora Juliana Herrera Morales haya logrado probar su buena fe en ese aspecto, pues no existe ninguna prueba que así lo

demuestre, siendo pertinente señalar que ella, al responder el interrogatorio de parte formulado por el apoderado judicial de la parte actora, confesó que al demandante no se le habían cancelado esos emolumentos por ser extranjero, situación esta que evidentemente no se considera como una razón valedera para sustraerse de sus obligaciones y por ende no puede entenderse como un comportamiento que pueda ubicarse en la esfera de la buena fe; razón por la que no es viable exonerar a la empleadora del pago de la sanción moratoria a partir del 7 de marzo de 2020, en cuantía diaria de \$29.260, que corresponde al salario mínimo diario vigente para esa época, por lo que, como también se expuso líneas tras, al tratarse de un trabajador que devengaba el SMLMV, la sanción moratoria corre hasta el día en que se produzca el pago total de las prestaciones sociales, esto es, sin la limitante de los veinticuatro meses dispuesta en la ley para los trabajadores que devengan una remuneración superior al mínimo legal mensual vigente; como acertadamente lo determinó el juzgado de conocimiento.

De esta manera queda resuelto negativamente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, por lo que, atendiendo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 365 del CGP, se condenará en costas procesales en un 100% a la recurrente, a favor del actor.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia recurrida.

**SEGUNDO. CONDENAR** en costas procesales en un 100% a la demandada, en favor del accionante.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**  
Magistrada

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

**Firmado Por:**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

**Sala 2 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 1 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**German Dario Goetz Vinasco**  
**Magistrado**  
**Sala 003 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c0c009e7f90f2c49e45895efb61e82b67ccece9df5e804a57b87f36be719472b**

Documento generado en 13/02/2023 09:57:46 AM

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