



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	GUSTAVO ADOLFO RAMIREZ TEJADA
Demandados	SOCIEDAD GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD COLSALUD S.A.S.
Radicación	760013105019202000271 01
Tema	Contrato de trabajo – Contrato realidad -
Sub Temas	Si el salario no se paga en los tiempos pactados, se daría un incumplimiento natural del contrato laboral, lo cual conlleva a que el trabajador tenga la facultad de renunciar con justa causa, acto que configura el despido indirecto.

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de noviembre de 2023, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con los demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por la demandada, en contra de la **Sentencia No. 072 del 29 de septiembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 182

Antecedentes

GUSTAVO ADOLFO RAMIREZ TEJADA, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **SOCIEDAD GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD – COLSALUD S.A.S. IPS**, con miras a que se declare la **existencia de un contrato de trabajo a término fijo**, el cual terminó de manera unilateral con justa causa por parte del trabajador.

Que, como consecuencia de lo anterior, la demandada debe pagar la **indemnización por dar lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por justa causa**, la suma de \$2.436.223 por concepto de 79 días de **salario del año 2019** y la suma de \$7.943.321,7 por concepto de 243 de **salario del año 2020**, para un total de \$10.379.544,7, de conformidad con el inciso 3 del artículo 64 del C.S.T.

Que, se declare que la demandada debe pagar la suma de \$30.838,26 diarios desde el 13 de octubre de 2019 y hasta cuando se haga efectivo el pago total de todas las obligaciones, por concepto de **indemnización por mora en el pago de las mismas**, acorde a lo reglado en el art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo; que se falle ultra y extra petita y finalmente las costas.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló el actor que, el 3 de septiembre de 2018, suscribió con la **SOCIEDAD GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD COLSALUD S.A.S. IPS**, un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, a través del cual fue vinculado para desempeñar el oficio de auxiliar call center, cuyas funciones asignadas fueron la atención al usuario, agendar y reprogramar citas entre otras.

Que, como salario básico se pactó la suma de \$781.242 mensuales, pagaderos el último día de cada mes, salario que se incrementó a la suma de \$828.116 el 1 de enero de 2019.

Dijo que, dentro del citado contrato de trabajo las partes acordaron que los pagos se efectuarían el último día de cada mes, el cual fue quebrantado por la demandada, al no consignar oportunamente los salarios, con retrasos de hasta 27 días en el pago de sus servicios como a continuación se presentó:

“Respecto al salario correspondiente al mes septiembre de 2018, existió un retardo de 2 días, toda vez que el mismo fue consignado en su totalidad el 2 de octubre de 2018 y no el 30 de septiembre de 2018 como se había estipulado.

Respecto al salario correspondiente al mes octubre de 2019, existió un retardo de 16 días, toda vez que el mismo fue consignado en su totalidad el 16 de noviembre de 2018 y no el 31 de octubre de 2018 como se había estipulado.

Respecto al salario correspondiente al mes noviembre de 2019, existió un retardo de 14 días, toda vez que el mismo fue consignado en su totalidad el 14 de diciembre de 2018 y no el 30 de noviembre de 2018 como se había estipulado.

Respecto al salario correspondiente al mes febrero de 2019, existió un retardo de 15 días, toda vez que el mismo fue consignado en su totalidad el 15 de marzo de 2019 y no el 28 de febrero de 2019 como se había estipulado.

Respecto al salario correspondiente al mes marzo de 2019, existió un retardo de 12 días, toda vez que el mismo fue consignado en su totalidad el 12 de abril de 2019 y no el 31 de marzo de 2019 como se había estipulado.

Respecto al salario correspondiente al mes abril de 2019, existió un retardo de 8 días, toda vez que el mismo fue consignado en su totalidad el 8 de mayo de 2019 y no el 30 de abril de 2019 como se había estipulado.

Respecto al salario correspondiente al mes junio de 2019, existió un retardo de 22 días, toda vez que el mismo fue consignado en su totalidad el 22 de julio de 2019 y no el 30 de junio de 2019 como se había estipulado.

Respecto al salario correspondiente al mes julio de 2019, existió un retardo de 27 días, toda vez que el mismo fue consignado en su totalidad el 27 de agosto de 2019 y no el 31 de julio de 2019 como se había estipulado.

Respecto al salario correspondiente al mes agosto de 2019, existió un retardo de 27 días, toda vez que el mismo fue consignado en su totalidad el 27 de septiembre de 2019 y no el 31 de agosto de 2019 como se había estipulado.".

Que, con base en el hecho anterior tomó la decisión de presentar su renuncia irrevocable al cargo de auxiliar de call center a partir del 12 de octubre de 2019, toda vez que la demandada incumplió con el contrato trabajo pactado entre las partes.

Indicó que, el 30 de octubre de 2019, se presentó ante el pagador de la empresa demandada a fin de recibir la liquidación de su salario y de las prestaciones de ley, liquidación que fue erróneamente calculada, al afirmar que laboró 400 días en la empresa SOCIEDAD GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD COLSALUD S.A.S. IPS y no los 402 dos días que en realidad sirvió, teniendo en cuenta que inició labores el 3 de septiembre de 2018 y culminó la mismas el 12 de octubre de 2019. Que, en varias oportunidades ha buscado el acercamiento para que sean canceladas las indemnizaciones antes mencionadas, obteniendo solo negativas.

Y finalmente que, siempre cumplió con sus labores de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador a través de su representante con auxiliar de Call Center de la empresa SOCIEDAD GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD COLSALUD S.A.S. IPS, y cumpliendo con el horario de trabajo señalado por éste, sin que se llegara a presentar queja alguna o llamado de atención en su contra.

El demandado **GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD. S.A.S COLSALUD**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **"INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION DE COBRO DE LO NO DEBIDO Y**

PAGO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES”, “BUENA FE DE LA DEMANDADA”; “COMPENSACION” y la de “PRESCRIPCION”¹

Trámite y Decisión de Primera Instancia.

El **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 072 del 29 de septiembre de 2021**, **declarando** no probadas las excepciones respecto de la pretensión referente al reconocimiento de la indemnización del artículo 64 del CST, y probada parcialmente la de inexistencia de la obligación respecto del reclamo de la sanción del artículo 65 del CST; **condenando** a la Sociedad Grupo Medico Odontológico Colombiano de Salud Colsalud S.A.S, a reconocer y pagar al demandante la suma de \$9.970.517, por concepto de indemnización por despido indirecto, o auto despido; **absolviendo** a la Sociedad Grupo Medico Odontológico Colombiano de Salud Colsalud S.A.S, de las demás pretensiones incoadas en su contra, a quien **condenó** en costas.

Para arribar a tal decisión, la A quo, tuvo como soporte el contenido del artículo 64 del CST; según el cual cuando el que termina la relación laboral es el trabajador y se alega como en este caso un despido indirecto o autodespido, el trabajador tiene la carga de la prueba, pues: I) debe demostrar o indicar los motivos para imputarle las causales al empleador y, II) que los hechos generadores hayan ocurrido y que estos hayan sido comunicados al empleador en la carta de terminación; por su parte, el empleador para poder salir avante debe demostrar los hechos que justificaron su proceder.

En lo que tiene que ver con la terminación unilateral del contrato, constató que el 12 de octubre de 2019, el demandante presentó renuncia, invocando como causal de terminación la contenida en el numeral 6 inciso b) (sic) artículo 62 del C.S.T., referente al incumplimiento sistemático y sin razones válidas por parte del empleador, de sus

¹ Mayúscula son propias del texto.

obligaciones convencionales y legales, en concreto con la obligación referida en el artículo 57 numeral 4 que conmina al empleador a pagar la remuneración pactada en las condiciones y periodos convenidos.

Que, la naturaleza del contrato de trabajo es onerosa por lo que a cambio de poner a disposición su fuerza de trabajo y la renuncia de la libertad por parte del trabajador, tiene derecho a que le sea cancelado un estipendio denominado salario, por ende, si iniciada la prestación del servicio por el trabajador y en consecuencia la ejecución del contrato, el empleador quebranta ese convenio al incumplir con la remuneración acordada en las condiciones, periodos y lugares convenidos, hay lugar a la constitución de una causal de terminación unilateral del contrato con operancia de la condición resolutoria implícita y de la respectiva indemnización a cargo del responsable por incumplido.

Que, desde el mes de octubre de 2018 el empleador no cancelaba oportunamente los salarios del demandante, esto a más tardar al mes, tal como lo estipula el artículo 134 numeral 1 del C.S.T, pues los salarios correspondientes a los meses de octubre, noviembre de 2018, febrero marzo, junio, julio y agosto de 2019, fueron cancelados con más de 20 días, luego de vencido su plazo para hacerlo de forma oportuna.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión, **recurrió la parte demandada.**

De su repetitivo discurso y en aras de la brevedad, solicita que, se revoque la sentencia respecto a la indemnización del artículo 64 del C.S.T, correspondiente al despido sin justa causa.

Explicó que, para que opere el despido indirecto se debe acreditar por parte del trabajador la terminación del contrato y además que su renuncia obedeció a las justas causas imputable al empleador.

Que, dentro de la demanda se alega la causal de incumplimiento sistemático y sin razones válidas del empleador, no se puede tener como incumplimiento sistemático o dirigido a perjudicar al trabajador, cuando se ha consentido por este la forma en la que se venían realizando los pagos de sus emolumentos laborales, además, se demuestra la buena fe del empleador respecto de dichos pagos.

Que, existe el principio del *Ius Variandi* y otros que defienden que las partes de común acuerdo puedan pactar de una forma distinta a la que fueron contratados, la modalidad, el salario, el horario lo cual es avalado por la Corte y la Ley, ya que, por este principio, las partes en cualquier momento lo pueden hacer ya sea de manera temporal o perpetua.

Adujo que, en el interrogatorio de parte indicó el demandante que, conoció los problemas económicos que enfrentaba la IPS y que, así como le pagaban a él, les pagaban a sus compañeros.

Que, habían acordado que los pagos se hacían los días 27 del mes siguiente laborado con la observación de que la cancelación de nómina podía efectuarse antes de esa fecha y que eso no se incumplió.

Finalmente, que, los testigos afirmaron que conocían de los problemas económicos de la empresa y sabían del acuerdo que existía, de que, se hacían los pagos los días 27 del mes siguiente laborado o antes si era posible, lo cual ellos aceptaron porque fue socializado con todos los empleados.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la parte demandada respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Revisado el proceso, no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde; resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

Hechos Probados

En el sub iúdice no es materia de discusión que: **I)** el señor **GUSTAVO ADOLFO RAMIREZ TEJADA** laboró en la sociedad GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD – COLSALUD S.A.S IPS, desde el 3 de septiembre de 2018 hasta el 12 de octubre de 2019; **II)** el cargo desempeñado era de auxiliar de call center; y, **III)** el actor presentó su renuncia irrevocable al cargo de auxiliar de call center a partir del 12 de octubre de 2019.

Problemas Jurídicos

El debate se circunscribe a establecer: **I)** si en el presente caso se configuró un despido indirecto, en razón a la presunta tardanza en el pago de los salarios por parte de la SOCIEDAD GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD – COLSALUD S.A.S., al demandante; y, **II)** derivado de lo anterior determinar si le asiste el derecho al señor GUSTAVO ADOLFO RAMIREZ TEJADA al reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

Análisis del Caso

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

Refiere el artículo 55 del CST que el contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

En virtud de lo anterior, resulta más que evidente para la Sala que el supuesto “acuerdo” de pago de salarios de manera tardía y muy a pesar de haber socializado a los trabajadores, constituye una cláusula ineficaz al contrato de trabajo, toda vez, que afectan los derechos mínimos que la constitución y la ley han otorgado al trabajador en especial la contenida en el artículo 13 del CST, norma que se permite transcribir la Sala:

«Artículo 13. Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo.»

Cualquier disposición en el contrato de trabajo que desconozca o vulnere lo que consagra el Código Sustantivo del Trabajo, es ineficaz por expreso mandato del artículo 43 ibidem, al referir:

“Artículo 43. Clausulas ineficaces. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.»

Su consecuencia inmediata de la ineficacia de una cláusula lleva a que se considere como no escrita o inexistente, y de configurarse simplemente la Sala la inaplicará.

Se tiene que el salario es la remuneración o pago que recibe el trabajador en el contrato de trabajo como contraprestación por sus servicios, y que se paga en periodos mensuales, quincenales, semanales o diarios.

El pago del salario debe hacerse en forma oportuna, en los lugares y tiempos previstos en la ley, lo cual constituye un derecho fundamental, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, además constituye una obligación inaplazable del empleador, que, en caso de incumplimiento, da lugar al reconocimiento de indexación.

El artículo 134 ídem, indica que, cuando se trata de salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo para los jornales no puede ser mayor de una semana y para los sueldos no mayor a un mes

La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías de vida, a la salud, al trabajo y a la seguridad social; pero que no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador.

Así las cosas, la no cancelación de los salarios de un trabajador por parte de su empleador, configura un perjuicio irremediable que, pone en peligro el derecho fundamental a la subsistencia los demás derechos conexos, en todos los casos en los que no se encuentre debidamente acreditado que el trabajador cuenta con rentas suficientes y distintas de las que provienen del trabajo.

La Corte Constitucional en sentencia SU-995 de 1999 indicó que: *“En el asunto que ocupa a la Corte, no cabe duda, tal y como ya se consideró, el no pago o el pago tardío del salario genera la violación de múltiples derechos fundamentales, y hace precisa la pronta intervención del funcionario judicial para poner término al abuso del empleador y*

restituir las garantías del trabajador."

Caso Concreto

Analizando el presente caso, de la prueba documental desprendibles de nómina y los extractos bancarios que gravitan a fls. 14 a 27; 28 a 35 del expediente digital archivo PDF 01, respectivamente, en los cuales se desprende que los pagos correspondientes al año 2018, se efectuaron así: septiembre con 3 días de mora, octubre con 16 días de mora y noviembre con 14 días de mora. En lo que corresponde al año 2019 los pagos se realizaron así: febrero con 15 días de mora, marzo con 12 días de mora, abril con 8 días de mora, junio con 22 días de mora, julio con 27 días de mora, agosto con 27 días de mora, septiembre con 21 días de mora.

Como consecuencia de ese reiterado incumplimiento por parte del empleador y revisando la prueba documental obrante en el expediente, a fl. 11 del expediente digital archivo PDF 01, se observa la carta de renuncia del trabajador Gustavo Adolfo Ramírez Tejada, en la cual manifiesta *"la presente carta es para informar a la empresa que presento mi renuncia irrevocable al cargo de auxiliar de Call Center a partir del 12 de octubre de 2019, el motivo de mi retiro es personal y por razones económicas dado el incumplimiento sistemático del contrato con respecto a las fechas de pago del salario (numeral 4 del artículo 57 del C.S.T.) podría considerarse legalmente como terminación del contrato por justa causa o despido indirecto por parte del empleado tal y como lo dicta el numeral 6 del inciso B del artículo 62 del C.S.T.(...)"*

Con lo anterior es evidente que el empleador está vulnerando el artículo 57 del CST., en lo atinente a las obligaciones especiales del empleador, en específico la contenida en el numeral 4 de la norma en cita, la cual establece que el empleador debe *"pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos"*

Así las cosas, existe un incumplimiento natural del contrato laboral, lo cual conlleva a que el trabajador tenga la facultad de renunciar con justa causa, acto que configura el despido indirecto, el cual, a su vez, obliga al empleador al despido indirecto, y, por lo tanto, el trabajador deberá recibir una indemnización, pues quedó probado en la carta de renuncia las razones de su retiro, haciéndose, el despido indirecto efectivo.

Cabe resaltar que, según el artículo 62 *ejusdem* (terminación del contrato por justa causa) en el numeral 6 del literal b) indica que el trabajador puede terminar el contrato por justa causa a causa de un "incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales".

Así las cosas, de conformidad con lo expuesto en precedencia, la sentencia recurrida será confirmada, se condenará en costas de esta instancia a la parte vencida. Se Fijarán como agencias en derecho a favor **GUSTAVO ADOLFO RAMIREZ TEJADA** y a cargo de **SOCIEDAD GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD COLSALUD S.A.S**, la suma de Dos Millones Trescientos Veinte Mil Pesos (\$2.320.000)

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

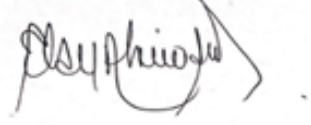
PRIMERO: CONFÍRMASE la **Sentencia No. 072 del 29 de septiembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito** de Cali, dentro del proceso de la referencia.

SEGUNDO: CONDÉNASE en costas de esta instancia a la parte demandante. Fíjanse como agencias en derecho a favor de **GUSTAVO ADOLFO RAMIREZ TEJADA** y a cargo de **SOCIEDAD GRUPO MEDICO ODONTOLOGICO COLOMBIANO DE SALUD COLSALUD S.A.S**, la suma de Dos Millones Trescientos Veinte Mil Pesos (\$2.320.000)

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

	 JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA Magistrado Ponente	
ALVARO MUÑOZ AFANADOR Magistrado		ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ Magistrada