



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA
SALA ÚNICA DE DECISIÓN
ÁREA LABORAL

Pamplona, dieciséis (16) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Magistrado Ponente

JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO

Aprobado Por Acta No. 004

Radicado: 54-518-31-12-001 2021-00035-01
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUZ MARINA CONTRERAS
Demandado: RAMÓN CONTRERAS GAFARO
Clase: APELACIÓN DE SENTENCIA
Juzg. de origen: Primero Civil Del Circuito De Pamplona.

1. ASUNTO

Desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, contra la sentencia proferida en audiencia surtida el 26 de noviembre de 2021 por el Juzgado Primero Civil- Laboral del Circuito de Oralidad Distrito Judicial Pamplona, en el proceso de la referencia.

2. ANTECEDENTES RELEVANTES

2.1. Demanda¹

2.1.1. Hechos relevantes

Manifestó la demandante a través de su apoderado, que:

- a)** El 17 de abril de 2001 se celebró con el accionado contrato laboral verbal a término indefinido para la realización de actividades de lavado de ropa, cocina, organización de mercado y oficios domésticos varios.
- b)** La prestación del servicio se dio en el hogar del demandado en una jornada laboral de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., recibiendo como contraprestación mensual para el año 2011 la suma de \$100.000, incrementando en \$10.000 dicho valor por cada

¹ Escrito de demanda debidamente subsanado, obrante como documento orden No. 7 del cuaderno unificado primera instancia, correspondientes a las páginas 37-70 de su índice electrónico.

año adicional de labor.

c) Como liquidación de prestaciones sociales cada 17 de abril del año posterior al laborado, el demandado pagaba a la demandante la suma de un salario mensual adicional.

d) Entre los años 2007 a 2010 el señor RAMÓN CONTRERAS GÁFARO la desvinculó en varias ocasiones en periodos inferiores a un mes; lapsos en los cuales la trabajadora laboraba con otras entidades.

e) El vínculo entre las partes transcurrió con continuidad desde el 1 de marzo de 2010 hasta el 15 de mayo de 2020 cuando fue despedida sin justa causa.

f) Para el año 2020, *“el demandado RAMÓN CONTRERAS GÁFARO, le manifestó a mi poderdante que como salario recibiría la suma de cuatrocientos cuarenta mil pesos (\$440.000), a partir del 17 de abril (...)”*.

g) Con ocasión de la pandemia por COVID-19, luego de decretada la cuarentena en todo el territorio nacional, la trabajadora laboró hasta el 15 de mayo del 2020 pues pasados 15 días siguientes concedidos por el empleador a título de vacaciones, no fue convocada nuevamente por éste para la prestación de sus servicios.

h) Los días corridos entre el 17 de abril al 15 de mayo de 2020, no le fueron cancelados.

i) Estando vigente la relación laboral, la trabajadora no fue afiliada al Sistema General de Seguridad Social y el empleador no consignó el auxilio de cesantías en un fondo previsto para los efectos, ni tampoco asignó dotación y auxilio de transporte.

j) Fenecida la relación laboral no se canceló en su favor la liquidación por salarios y prestaciones sociales.

2.1.2. Pretensiones relevantes

Con base en esos hechos pide que se declare:

- i)** La existencia de una relación laboral entre las partes mediante contrato verbal de trabajo a término indefinido, desde el 17 de abril de 2001 hasta el 15 de mayo de 2020, siendo desvinculada en los siguientes lapsos:

1 al 30 de marzo de 2007

1 al 30 junio de 2007

1 al 30 febrero de 2008

1 al 30 junio de 2008

1 al 30 agosto de 2008
1 al 30 de agosto de 2008
1 al 30 de octubre de 2008
1 al 30 de octubre de 2008
1 al 30 de enero de 2009
1 al 30 de febrero de 2009
1 al 30 agosto de 2010

- ii) La pensión sanción estipulada en el artículo 265 del C.S.T. en favor de la actora.

Que, en consecuencia, se condene al demandado a pagar a favor de la actora el reajuste salarial por valor de \$60.027.069, salarios adeudados correspondientes a \$887.803, auxilio de transporte sumado en \$12.723.332, cesantías equivalentes a \$11.005.941, intereses a las cesantías por un valor de \$1.245.438, prima de servicios de \$11.005.941, vacaciones calculadas en \$4.931.167.

Requiere además el reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación de cesantías, indemnización por despido injusto, la denominada sanción moratoria (en el monto allí indicado) y la compensación por dotación; todo lo anterior debidamente indexado e imponiendo las costas del proceso al demandado.

2.2. Actuación procesal relevante.

Subsanadas² las falencias que desembocaron en la inadmisión³ inicial de la demanda, el 23 de abril de 2021 la *a quo* profiere auto admisorio de la demanda⁴ ordenando notificar y correr traslado a la parte demandada.

Surtido lo pertinente, a través de apoderado judicial se dio respuesta⁵ oportuna al libelo inicial, refiriéndose a cada uno de los hechos aceptando algunos y negando otros; se opuso íntegramente a los supuestos jurídicos que sirven de fundamento a la posición de su contraparte y solicitó no se acepte ninguna de las pretensiones, declaraciones y condenas invocadas, por considerar que el único vínculo que existió entre las partes no fue de carácter laboral. En su defensa formuló las excepciones denominadas “*buena fe del demandado*”, “*reconocimiento de obligaciones y carencia de derechos reclamados*” y “*prescripción*”.

² Documento orden No. 7 expediente digitalizado primera instancia, a folios 37-70 de su índice electrónico.

³ Documento orden No. 6 ibidem a folios 35-36 ibidem.

⁴ Documento orden No. 9 ibidem a folios 72-73 ibidem.

⁵ Documento orden No. 13 ibidem a folios 121-165 ibidem.

Mediante auto⁶ del 2 de julio de 2021 se tuvo por contestada la demanda, se ordenó correr traslado de las excepciones de mérito propuestas por el demandado a su contraparte y se fijó fecha para la realización de la audiencia preliminar.

Surtido el traslado de las excepciones de mérito⁷, el día 19 de agosto de 2021 se realizó la audiencia de que trata el artículo 77 del C.P.L., en la que se agotaron las etapas de conciliación, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas⁸; posteriormente el 22 de noviembre de la misma anualidad se inauguró la audiencia de trámite y juzgamiento⁹ prevista en el artículo 80 del C.P.L. en la que se practicaron las pruebas decretadas y se presentaron los alegatos de conclusión¹⁰; para finalmente el 26 de noviembre siguiente proferir sentencia¹¹.

3. FUNDAMENTOS RELEVANTES DEL FALLO IMPUGNADO¹²

La *a-quo* planteó como problema jurídico establecer si entre las partes existió contrato de trabajo, y en caso tal, si la actora tiene derecho a que se le reconozcan y paguen las prestaciones e indemnizaciones que se están reclamando.

Primeramente la falladora centró su análisis en el artículo 53 superior, el cual consagra la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones laborales; así mismo cita los artículos 22, 23 y 47 del C.S.T. que definen el contrato de trabajo a término indefinido y los elementos que demuestran la existencia de la relación laboral; y finalmente refirió al artículo 24 como una ventaja probatoria para el empleado, correspondiéndole corresponde a la parte demandada infirmar la presunción allí contemplada de la existencia de una relación laboral a partir de la prueba de la prestación del servicio personal.

Resaltó la falta de concordancia en las declaraciones de los testigos en cuanto a los extremos de la relación laboral, el horario de trabajo y la remuneración.

Con todo, se logró determinar que la demandante prestó personalmente el servicio en favor del demandado, realizando actividades de aseo, ayuda en cocina y lavado de ropas.

Frente a la existencia de subordinación, aplicó la referida presunción legal de que trata el artículo 24 del C.S.T. y que no fue desvirtuada por el accionado, además de ser

⁶ Documento orden No. 17 ibidem a folios 169-170 ibidem.

⁷ Documento orden No. 18 ibidem a folios 171-173 ibidem.

⁸ Acta audiencia visible como documento orden No. 20 ibidem a folios 180-182 ibidem; y soportes de audio y video de la diligencia visibles como documento orden No. 21 a folio 183 ibidem.

⁹ Acta audiencia visible como documento orden No. 23 ibidem a folios 199-202 ibidem.

¹⁰ Audio y video audiencia artículo 80 C.P.L. parte 1, 2 y 3 visibles como documentos orden No. 24, 25 y 26 respectivamente a folios 203-205 ibidem.

¹¹ Audio y video audiencia artículo 80 C.P.L. parte 4 visible como documento orden No. 27 ibidem a folio 206 ibidem.

¹² Ibidem.

reafirmada por los testigos.

Finalmente, en lo que concierne al tercer elemento relievó la ausencia de duda sobre el pago en favor de la trabajadora de una retribución salarial mensual.

En cuanto a la duración del vínculo de trabajo estableció que éste fue interrumpido, declarando dos relaciones laborales, la primera constituida desde el 1 de marzo de 2001 hasta diciembre de 2006 y la segunda iniciada desde marzo del 2010 hasta el 20 de marzo de 2020; en una jornada de medio tiempo durante toda la semana.

Seguidamente consideró que concurre el fenómeno prescriptivo respecto de los derechos y prestaciones derivadas del primer lapso de la relación laboral a excepción de los aportes pensionales dejados de cancelar, los cuales son imprescriptibles. Dicho ello, declaró parcialmente la prescripción de las prestaciones sociales producto de la segunda vinculación laboral, avalando la condena por los saldos correspondientes a ajuste salarial, prestaciones sociales y vacaciones, y negando lo correspondiente a la compensación por dotación y auxilio de transporte.

En cuanto a las indemnizaciones solicitadas señaló que no se logró acreditar que el cese de la relación de trabajo entre las partes obedeciera a una causa injusta; así mismo tuvo por acreditada la mala fe del empleador, razón por la cual lo condenó al pago de la indemnización por falta de consignación del auxilio de cesantías mientras estuvo vigente el vínculo entre las partes y a la sanción moratoria por el impago de la liquidación laboral una vez fenecido el mismo.

Igualmente, emitió condena en contra del empleador para que afilie a la trabajadora al fondo de pensiones que esta escoja y realice el pago del retroactivo tomando como base el salario mínimo legal vigente.

Finalmente, desestimó la pretensión que buscaba la pensión sanción al no haberse acreditado los requisitos que la ley y la jurisprudencia contemplan para su reconocimiento.

4. DEL RECURSO DE APELACIÓN

4.1. Inconforme con la decisión, el apoderado del demandado lo interpuso¹³ argumentando que:

“(...) en primer lugar honorables magistrados se pactó dos relaciones de trabajo una desde el 01/mar/2001 hasta dic/2006 y otra desde mar/2010 hasta el 20/mar/2020, respecto de esas fechas considero respetuosamente, especialmente la primera que no

¹³ Acta audiencia visible como documento orden No. 23 del cuaderno digitalizado primera instancia, correspondiente a folios 199-202 de su índice electrónico; así como audios audiencia parte 4 folio 206 del índice electrónico.

debe de darse de esa fecha de iniciación, dado que no hubo ningún testimonio que hubiese dejado claro la fecha de iniciación, solamente manifestaciones no concordantes y a su vez en el interrogatorio de parte de mi representado no manifestó o aceptó que empezó el 01/mar/2001, sino que al parecer que fue después de la muerte de la suegra, que eso fue para el 2002 o 2003, por tanto considero que esa fecha de iniciación no debería ser 01/mar/2001, sino 2002 o 2003, como se confesó en su momento.

Respecto de las cotizaciones a pensión, pese a que el juzgado considera y manifiesta claramente que debe hacerse por salario mínimo la parte demandada no está de acuerdo con esta forma de pago dado que quedó plenamente acreditado que la persona ganaba medio salario mínimo, ya de hace varios años honorables magistrados, está permitido pagar la seguridad social de forma proporcional al tiempo laborado por tal motivo y por ser procedente hoy en día el pago de seguridad social por días (...) ese pago o aportes al sistema de seguridad social en pensiones debe ordenarse, pero por medio salario mínimo, no por el salario completo (...) respecto de la indemnización por no consignación a las cesantías, me causa mucha curiosidad que el reajuste que se aplicó fue por \$191.916, es decir que es un valor muy pequeño en consecuencia a la sanción que se impone por casi nueve millones de pesos, considero honorables magistrados que en primer lugar se hizo un pago que se consideraba que era el ajustado, no existe un injusto total o desconocimiento total de este emolumento, fue muy claro el despacho de primera instancia en decir que no había certeza si eso era por concepto de cesantías, pero con el simple hecho que se haya hecho pago año a año, eso es lo que se debe imputar en primer lugar, considero honorables magistrados que la indemnización establecida en el artículo 99 de la ley 50 del 1990 no debe proceder y en su lugar lo correspondiente o lo que consideramos que sería justo es una indexación de ese pequeño valor de \$191.916 (...), en lo referente a la indemnización establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir la indemnización moratoria o por falta de las prestaciones sociales es clara la jurisprudencia que existe respecto de actos de mala fe, en lo referente en esos actos de mala fe la carga de la prueba corresponde a la parte demandante, en ningún momento se observó ni siquiera una pregunta sobre esos actos, desde luego que mi representado trató de hacer dichos pagos, consideramos que siempre actuó de buena fe y por tal motivo al no ser automático el reconocimiento de estas indemnizaciones pido muy respetuosamente a los honorables magistrados o a la segunda instancia no condenar en la indemnización por no consignación cesantías y la indemnización por moratoria o por no pago de prestaciones sociales. No sobra resaltar honorables magistrados que al momento de la terminación del contrato, que quedó acreditado fue de justa causa o hubo una renuncia o abandono de cargo, estábamos en pandemia en ese momento salieron unos decretos nacionales en los cuales se protegía a un sin número de personas, entre esos adultos mayores, personas con enfermedades de base, niños y entre otros, quedó claro y demostrado que mi representado hoy en día tiene 73 años de edad, para el 2020 él tenía 72 años, es decir él está encaminado y protegido por estas normas nacionales como un sujeto civil especial de protección del Estado, dado que es considerado un adulto mayor, desde luego para esa época era imposible hacer algún tipo de reconocimiento a la demandante y desde luego que la indemnización moratoria se está aplicando desde el 24 de marzo del 2020 en donde no era posible que mi representado saliera, no era posible que mi representado hiciera algún tipo de transacción, es una persona que no maneja ampliamente la tecnología o bancos virtuales, y desde luego que en caso que se considere por parte de la segunda instancia esos actos de mala fe, si debe descontarse cualquier pago durante el tiempo de la restricción obligatoria, dado que era imposible hacer algún tipo de reconocimiento dado esta condición especial o de edad que tiene mi representado (...)"

4.2. En segunda instancia y al descorrer el traslado para alegar¹⁴, el recurrente ratificó su oposición frente a la determinación del extremo inicial del primer periodo declarado en primer grado.

Insistió en que no se reconozca la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T ya

¹⁴ Fs. 44-47, expediente Tribunal (contrastado con índice electrónico).

que la parte demandante no logró evidenciar el incumplimiento a plenitud de las prestaciones sociales, razón por la cual surge avante su improcedencia. Propuso una desproporción entre *“(...) lo ordenado por concepto de prestaciones sociales adeudadas y el monto alto y exagerado que genera las indemnizaciones concedidas (...) sea la indexación de esa suma de dinero al día de hoy y así se protege el valor adquisitivo de lo dejado de cancelar, pero de una forma justa para las partes. Si se revisa el monto de las prestaciones no superan millón quinientos mil pesos, mientras que las indemnizaciones oscilan es más de diecisiete millones de pesos, siendo desproporcionado un valor respecto del otro”*.

Manifestó que la falta de prueba de un despido sin justa causa respalda la idea de que su poderdante actuó de buena fe durante toda la relación laboral, pues la demandante en varias ocasiones renunció a sus labores con el demandado para posteriormente vincularse en otras entidades, en ese orden de ideas no procede el reconocimiento de indemnización moratoria pues fue la demandante quien terminó el vínculo laboral.

Reprochó las consignaciones a pensión que debe realizar el recurrente, pues en el proceso de primera instancia quedó demostrado que la demandante laboró solo por medio tiempo a favor de su empleador, a pesar de esto la juez condenó al demandado al pago de aportes a pensión por un salario mínimo mensual, solicitando entonces que se revise dicho punto.

4.3. Por su parte el apoderado de la demandante también en sede de segundo grado¹⁵ y en lo que interesa a la alzada, alega en favor del incumplimiento del empleador pues la afiliación al pago de la seguridad social nunca se efectuó, a pesar de que la trabajadora cumplió una jornada laboral de 8 horas conforme a la prueba testimonial.

En cuanto a la mala fe, cimentó su existencia a que en los 19 años de duración de la relación laboral nunca se realizaron cotizaciones a pensión a favor de la demandante, amén que es un deber que es de conocimiento público y no exonera de responsabilidad al infractor de la misma.

Sobre ese punto, trajo a colación que el empleador nunca reconoció a la trabajadora pago por un salario mínimo legal ajustado a sus 8 horas de trabajo, auxilio de transporte, dotación, y liquidaciones por prestaciones sociales conforme a la ley, amén que insistió en la que fue su posición procesal de cara a la pensión sanción.

Señaló que de haberse querido efectuar el pago de las prestaciones adeudadas siempre tuvo la posibilidad de acudir a un depósito judicial a nombre de la demandante. Además, indicó que la carga de la prueba para desvirtuar lo alegado por la trabajadora estaba en el empleador,

¹⁵ Fs. 58-61, ibidem.

comprobando la relación contable de todo lo pagado a su empleada.

5. CONSIDERACIONES

1. Competencia

Conforme al artículo 15 numeral 1º del literal B y párrafo del Código Procesal del Trabajo, resuelve esta instancia el asunto planteado por el recurrente dentro del marco delimitado por el objeto de la impugnación¹⁶.

2. Problemas jurídicos

Corresponde a la Sala establecer si: **i)** el extremo inicial del primer periodo laboral entre las partes data del 1 de marzo del 2001; **ii)** se encuentra conforme a derecho la orden de realizar las cotizaciones retroactivas al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, tomando como base salarial el mínimo legal vigente o como lo alega el recurrente correspondía restringirlo a medio salario; y **iii)** la improcedencia de la indemnización por no pago de prestaciones sociales y la sanción moratoria por no pago de liquidación laboral, por mediar en ambos casos buena fe del empleador.

Como quiera que la parte actora no controvertió el fallo, a los temas antes referidos contraerá la Sala el estudio en esta instancia.

3. Enunciados fácticos

No es objeto de discusión y está acreditado al interior del proceso como hechos jurídicamente relevantes para lo que es materia de censura:

i) La existencia de dos vínculos laborales entre las partes; el primero con su extremo de finalización en diciembre de 2006; y el segundo comprendido entre 1 de marzo de 2010 al 20 del mismo mes del año 2020; **ii)** que el horario laboral de la trabajadora lo fue por media jornada y por tanto tenía derecho a medio salario mínimo legal mensual vigente; y **iii)** el pago en favor de la trabajadora de un monto equivalente al salario mensual al final de cada anualidad.

4. Solución de los problemas jurídicos

4.1. EXTREMO INICIAL DE LA RELACIÓN LABORAL.

El artículo 23 del CST¹⁷ establece los elementos esenciales concurrentes para que se

¹⁶ Competencia que está condicionada por el principio de congruencia. Sentencia C-968 de 2003, Corte Constitucional, y, rad. 43442, marzo 13/12. M. P. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ, Sala Laboral, Corte Suprema de Justicia. Precedentes que entre muchos otros refieren a dicho principio en materia laboral y según el cual la competencia de la segunda instancia se limita por los temas que fueron materia de reproche por el recurrente, con las excepciones que en el primero de los fallos precitados se precisan.

¹⁷ "ELEMENTOS ESENCIALES. Para que haya contrato de trabajo se requieren que concurran estos tres elementos esenciales:
a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizado por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador

declare la existencia de un contrato de trabajo, a saber: la ejecución de un servicio personal, la dependencia o subordinación y la remuneración o salario. Probada la existencia de estos elementos por quien acude a esta figura para reclamar las prestaciones de él derivadas, surge claro que se estaría ante un contrato de esta naturaleza sometido al imperio de la legislación laboral.

Ahora bien, acreditada la concurrencia de un vínculo laboral los sujetos procesales no quedan desprovistos del deber de demostrar algunos supuestos mínimos necesarios para evitar condenas en abstracto, cuales son a modo enunciativo, los extremos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario de ser el caso.

En ese escenario, el asunto que hoy convoca la acción de esta Sala refiere en primer lugar a la inconformidad del recurrente de cara a la decisión que en primer grado fijó la fecha en que se dio inicio a la relación subordinada que ató a las partes, en el año 2001.

Téngase en cuenta que la prueba del extremo inicial de la primera relación laboral, se consolidó a partir de la confesión que en ese sentido derivó la juez *a quo* de la declaración rendida por el demandado, sin embargo, encuentra la Sala que a la luz de los requisitos del artículo 191 del C.G.P. aplicable en virtud de la remisión avalada por el artículo 145 del CPTSS, no es dable extractar de aquella diligencia la aceptación definitiva de la postura fáctica sostenida por la demandante en torno a la temporalidad de la dinámica de trabajo.

Véase que el interrogado¹⁸ afirmó que: “**APODERADO DE LA PARTE DEMANDANTE:** *¿Diga si es cierto sí o no que la señora Luz Marina trabajó desde el año 2001 hasta el 2020?. CONTESTA:* Ella laboró después de muerta mi suegra en el año 2000, si no estoy mal, el 17 de abril, posteriormente llegó a mi casa. **JUEZ:** *¿Desde qué fecha comenzó a trabajar? CONTESTA:* Más o menos yo creo, yo pienso que después de la muerte de mi suegra, lo que no estoy preciso si fue en el 2001 o después. **JUEZ:** *¿2001 o después cuándo? CONTESTA:* Como en el año 2002 o 2003, no a trabajar sino a colaborar en el hogar. **JUEZ.** *¿Empezó en el 2002 o 2003? CONTESTA:* Más o menos entre el 2002 o 2003, lo que tengo preciso es que fue en el mes de marzo”.

De lo anterior se avizora que el deponente efectuó una suerte de recorrido por distintas fechas en que según recordaba pudo haberse inaugurado la relación con la trabajadora, pero de ninguna manera concretó su relato en el año 2001, al contrario, descartó

respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración de contrato ...), y, c) Un salario como retribución del servicio”.

¹⁸ Formato audio y video audiencia artículo 80 C.P.L parte 1.

tajantemente dicha posibilidad.

Si bien a partir de la declaración en cita no es posible confirmar la hermenéutica propuesta en ese sentido por la demandante, sí deriva consecuencias jurídicas adversas para quien se dice empleador y por tal constitutivas de confesión, en tanto y cuanto de manera conclusiva delimita el surgimiento de la relación de trabajo objeto de la litis al mes de marzo del año 2002 o 2003.

Al respecto, vale la pena traer a colación la tesis que reiteradamente ha expuesto la Corte Suprema de Justicia, en virtud de la cual señala:

“(...) es deber de los operadores judiciales inferir de los medios probatorios que reposan en el expediente el periodo durante el cual se desarrolló la relación contractual de naturaleza laboral declarada, cuando ello no se observa con exactitud del negocio jurídico celebrado.

Así se memoró en la sentencia CSJ SL955-2021, en la que sobre dicha temática se trajo a colación la providencia CSJ SL, 14 nov. 1995 rad. 7332; CSJ SL, 22 mar. de 2006, rad. 25580, reiterada en CSJ SL, 28 abr. 2009, rad. 33849, CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167 y CSJ SL905-2013, en la que se sostuvo:

[...] Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador (...).¹⁹

Así pues, la testigo²⁰ **ZAIDA LEONOR LAGUADO JAIMES** precisó que **“JUEZ:** ¿O sea que la esposa de Ramón es su tía? **CONTESTO:** Claro mi tía Leo, le comentaba que desde que la distinguí a ella y la vi a ella, pues la conocí ahí laborando y trabajando con ellos. **JUEZ:** ¿En qué año fue eso? **CONTESTO:** Yo me gradué en el año 2001 de la universidad, en ese año, recuerdo que allí la vi en sus labores domésticas (...). **JUEZ:** Bueno, usted nos dice que sabe con precisión que para el año 2001 la señora LUZ MARINA estaba trabajando para el señor Ramón ¿recuerda en qué mes del 2001 empezó a trabajar? **CONTESTO:** A ver doctora yo me gradúo en septiembre de mi universidad y ella ya estaba ahí, pero yo no sé si sería al iniciar el año, no recuerdo bien, pero ya ella ya se encontraba ahí. **JUEZ:** ¿Ella ya estaba ahí? **CONTESTO:** Inclusive creo que antes, yo no es que este aquí dándole murmuraciones, usted me dirá, pero la noto como con duda, mi abuela muere en el 2000, sí mi abuela muere mucho antes en ese año, yo acompañaba a mi abuela, estaba allí todavía, estaba terminando ya lo último de mi universidad, sí ella ya...que yo recuerde ella ya estaba ahí. **JUEZ:** ¿En el 2000?

¹⁹ Corte Suprema de Justicia, SL3566-2022 (90837), septiembre/14. M.P. CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA.

²⁰ Formato audio y video audiencia artículo 80 C.P.L parte 3.

CONTESTO: Yo creo que sí doctora (...)."

A su turno, la señora **MARÍA TRINIDAD JAIMES TORRES**²¹, señaló que "**CONTESTO:** Doctora...mi mamá murió en el 2000, cuando yo regresé otra vez a la casa porque mis hermanas fueron a rogarme que me viniera a hacerme cargo de la casa y a cuidar, yo llegué en el 2001, cuando yo llegué a la casa que era de mis padres, ya encontré a MARINA trabajando en la casa del profesor RAMÓN CONTRERAS que era a la vuelta de la casa de nosotros o atravesábamos el solar para entrar a la casa de él. **JUEZ:** En el 2001 ¿recuerda más o menos el mes, a principios o finales o a mitad? **CONTESTO:** Pues yo llegué, venga le digo más o menos, a mí me liquidaron el 16 de febrero, como a fines de febrero llegué yo a la casa, la fecha exacta en que me vine para la casa no. **JUEZ:** ¿La liquidaron en qué? **CONTESTO:** En la fábrica de jeans que yo trabajaba en San Antonio del Táchira. **JUEZ.** ¿Entonces usted llega a la casa paterna a fines de febrero del año 2001? **CONTESTO:** No, a principios del año 2001. **JUEZ:** ¿Finales de febrero de 2001? **CONTESTO:** Es que mi mamá murió el 17 de abril del 2000 y yo llegué en 2001...en febrero del 2001. **JUEZ.** Usted dijo a finales de febrero. **CONTESTO.** Sí a finales de febrero del 2001".

El señor **TOMAS ALEXANDER SARMIENTO JAIMES**²², indicó que "**JUEZ:** Bueno usted dice que visitaba la casa desde el año 96 ¿para el año 96 la señora MARINA prestaba alguna labor en la casa? **CONTESTA.** No señora yo la vine a conocer cuando mi tía y RAMÓN viven en la casa actual. **JUEZ:** ¿Más o menos en que año fue eso? **CONTESTA:** Yo la vine a conocer a ella en el año 2002, sí como en el 2002. **JUEZ:** ¿En el 2002 la ve usted en la casa haciendo aseo? **CONTESTA.** Lo que yo le digo, yo venía por cuestiones de trabajo y almorzaba en la casa de mi tía, y después del almuerzo lavaba la losa, y ella los sobrantes del almuerzo los acomodaba en una bandeja o en porta y se iba, más o menos como a las 12 y media. **JUEZ:** No, mi pregunta es ¿usted la vio a ella en el año 2002, desde ahí la vio usted haciendo esas labores de aseo y hasta que año? **CONTESTA:** La vi en el 2002, y 2007 al 2010 que me radiqué en la cárcel de Cómbita que venía más seguido, porque estaba más cerca, no la volví a ver en la casa".

De los demás testimonios recaudados hay que decir que nada aportan en gracia de dilucidar la fecha en que se aperturó el servicio prestado por la demandante, por cuanto no presenciaron los hechos dentro de las épocas confesadas por el demandado.

Siendo que la prueba testimonial deriva dos posibles anualidades en las que pudo acaecer el inicio de la relación laboral entre las partes (2001 o 2002), esta Sala considera

²¹ Ibidem.

²² Formato audio y video audiencia artículo 80 C.P.L parte 1.

que las declaraciones de la señora MARÍA TRINIDAD JAIMES y ZAIDA LEONOR LAGUADO no brindan certeza suficiente para dar por cierto su dicho, no solo en razón a la tacha de sospecha que pesa sobre ellas (propuesta por el apoderado de la parte demandada) en razón a la ruptura familiar generada por una sucesión en la que se vieron involucradas con la esposa del demandado; sino además, por el posicionamiento que sobre las condiciones particulares de su relato realizaron otros testigos que a pesar de identificarse dentro del apellido familiar adujeron no conocerlas²³ o que en efecto hubieran habitado la casa paterna y visitado la del demandado en los lapsos precisados por éstas²⁴.

Así las cosas, por sustracción de materia y en lo que interesa al asunto que es objeto de apelación, se otorgará plena credibilidad a la declaración de TOMÁS ALEXANDER SARMIENTO en tanto se ajusta a los límites temporales confesados sumado a la fluidez y coherencia de su dicho que deriva su presencia esporádica en la casa de habitación del señor RAMÓN CONTRERAS, confirmando que para el año 2002 la accionante desarrolló en ese inmueble actividades de aseo las cuales según quedó definido judicialmente y no fue objeto de repulsa, fueron de naturaleza laboral.

Por tanto, en consonancia con el material probatorio recaudado en instancia y siendo que el juzgador *“(...) para efectos de determinar la fecha de inicio, tomar en cuenta el último día del mes o año del que se tenga noticia y, para la fecha de terminación, el primer día, según corresponda”*²⁵, se establecerá el tramo inicial del primer vínculo laboral existente entre las partes a partir del 31 marzo del año 2002, y en consecuencia se modificará el fallo de primer grado en lo que al tópico de marras refiere.

4.2. SALARIO BASE COTIZACIÓN APORTES AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES.

Establecida la existencia de los periodos en los que se extendió la relación laboral entre la señora LUZ MARINA CONTRERAS y el señor RAMÓN CONTRERAS GÁFARO, la falladora de primer grado ante la ausencia de prueba de la afiliación de la trabajadora al Sistema General de Seguridad Social ordenó realizar el pago de los aportes pensionales retroactivos tomando como base salarial el valor mínimo fijado por el Gobierno Nacional anualmente.

Sobre el particular, se opone el recurrente a la orden impartida considerando que *“(...) está permitido pagar la seguridad social de forma proporcional al tiempo laborado por tal motivo y por ser procedente hoy en día el pago de seguridad social por días, el pago de*

²³ Así lo esgrime ANDERSON IGNACIO JAIMES.

²⁴ De esa manera lo manifiesta TOMAS ALEXANDER SARMIENTO, EDWIN FREDDY JAIMES y LEONOR JAIMES.

²⁵ Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, SL3820-2022 (90604), noviembre/9. M.P. JORGE PRADA SÁNCHEZ

seguridad social por medio tiempo, consideramos humildemente que ese pago o aportes al sistema de seguridad social en pensiones debe ordenarse, pero por medio salario mínimo, no por el salario completo (...)”.

Planteada la controversia, vale rememorar el recorrido que in extenso realiza la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia respecto del deber de afiliación al SGSSP de las empleadas del servicio doméstico, y las condiciones generales en que corresponde cancelar los aportes al mismo, veamos:

“(...) Dicho de otra manera, la Ley 100 de 1993, ni menos la Ley 797 de 2003, como tampoco el Decreto 2616 de 2013, en aparte alguno consagran que los empleadores que tengan a su servicio trabajadores del servicio doméstico, a quienes, por razón de la jornada laborada se les cancele menos del salario mínimo mensual vigente, quedan exonerados de afiliarlos a la seguridad social. Tal disertación sólo existe en el entendimiento del fallador de segundo grado, nunca en el querer del legislador, pues éste de manera clara y categórica y sin hacer ningún tipo de discriminación, que sin razón valedera la hace el Tribunal, fue contundente en establecer la obligatoriedad de la afiliación a la seguridad social de los trabajadores dependientes vinculados mediante un contrato de trabajo, entre los cuales, desde luego, se encuentra el contingente de trabajadores que prestan sus servicios en labores domésticas.

Y es que no puede ser de otra manera, pues la obligación de afiliar a los trabajadores del servicio doméstico al sistema de seguridad social, para cubrir el riesgo de vejez, ni siquiera surgió con la expedición de la Ley 100 de 1993, pues tal obligatoriedad nació con anterioridad a su expedición, más concretamente con la promulgación de la Ley 11 de 1988 y el Decreto Reglamentario 824 de 1988, normativa última que en su artículo 6º establece que:

La afiliación de los trabajadores del servicio doméstico es obligatoria y se efectuará por solicitud expresa y personal del patrono o de la entidad agrupadora, según el caso, conforme formatos que para el efecto suministre el Instituto.

Cuando se trate de un trabajador bien "interno" o bien "por días" al servicio de un solo patrono, la afiliación será individual a través de dicho patrono.

Cuando el trabajador sea "por días" al servicio de varios patronos, la afiliación se efectuará a través de una entidad agrupadora.

(...).

Ahora, el artículo 1º de la citada Ley 11 de 1988 fue absolutamente claro en estatuir que así los trabajadores del servicio doméstico devenguen menos del salario mínimo legal mensual vigente, imperiosamente deberán ser afiliados al citado instituto, sólo que el ingreso base de cotización no podría ser inferior al 50% del SMLMV. Así lo estableció expresamente:

ARTICULO 1o. A partir de la vigencia de la presente ley, el trabajador del servicio doméstico que devengue una remuneración en dinero inferior al salario mínimo legal vigente, cotizará para el seguro social sobre la base de dicha remuneración.

PARAGRAFO. En ningún caso el porcentaje de cotización podrá aplicarse sobre una cuantía inferior al 50% del salario mínimo legal vigente.

A su turno el artículo 2º ibídem señala que la citada entidad de seguridad social, de conformidad con sus reglamentos otorgará a tales trabajadores, la pensión a la cual tengan derecho, las que en ningún momento podrán ser inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, pues así lo estatuyó expresamente:

El reconocimiento de las prestaciones de salud y la liquidación y reconocimiento de las prestaciones económicas para los trabajadores del servicio doméstico que tengan que cotizar en los términos señalados en el Artículo 1o de esta ley, se efectuará de conformidad con lo establecido en los reglamentos generales del seguro social obligatorio.

Ninguna pensión que por razón de esta ley se reconozca, podrá ser inferior al salario mínimo legal más alto vigente.

Obligatoriedad de la afiliación que no hizo más que fortalecerse al expedirse el Decreto 758 de 1990, aprobatorio del Acuerdo 049 de 1990 y las Leyes 100 de 1993 y 797 de 2003, más en momento alguno, estas normativas establecen que las personas que presten sus servicios personales subordinados en calidad de trabajadores del servicio doméstico no tienen derecho a ser afiliadas al sistema de seguridad social integral; tal discurrir, se itera, solo gravita en el escenario que construye el sentenciador de alzada para negarle el derecho pensional a la aquí demandante, que de aceptarse por esta Sala de la Corte, direccionaría a una discriminación que no sólo atentaría contra la dignidad de ese grupo de trabajadores, sino que estaría en abierta contradicción del Estado Social de Derecho y de los principios que iluminan el sistema de seguridad social integral.

Es más, resulta oportuno recordar que si las empleadas del servicio doméstico que laboran por días con diferentes empleadores y con cada uno de ellos devengan un salario inferior al mínimo mensual legal vigente, que desde luego no es el evento bajo estudio, no quedaron por fuera de tener el derecho a ser afiliadas a la seguridad social; pues como también ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Sala de la Corte y hoy lo reitera, tales trabajadores que laboren por días con distintos empleadores, éstos deben cotizar al sistema de seguridad social conforme a los días laborados con cada uno de ellos, sólo que ya no lo harán con fundamento en el salario en dinero pagado al trabajador (a) del servicio doméstico por cada uno de ellos, que en ningún caso podía ser inferior al 50% del smlmv, como lo decían los artículos 1º y 3º de la citada Ley 11 de 1988, sino que deberán ahora efectuar los aportes con base en el salario mínimo mensual legal vigente. Así las cosas, en caso de percibir el trabajador un salario inferior al smlmv, debe cotizar como mínimo sobre dicho tope, tal como lo estableció claramente el artículo 5º de la Ley 797 de 2003, cuando al efecto señaló «En ningún caso el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente» (Sentencia CSJ SL2352-2018, rad. 63508). Con mayor razón, los trabajadores del servicio doméstico que reciban menos del salario mínimo y trabajen de manera continua con el mismo empleador les asiste el derecho a ser afiliados (...)²⁶. (Resaltos propios de este Tribunal).

Así las cosas, tal como acontece en el particular, se encuentra demostrado que en razón a la jornada laboral por medio tiempo declarada en primer grado y que no fuera objeto de protesta por el interesado, la demandante percibió como contraprestación por sus servicios un monto inferior al salario mínimo; sin embargo esa sola circunstancia no es suficiente para validar dicho valor como ingreso base de cotización; en su lugar, tal como lo precisa el precedente traído previamente, en principio, la obligación de pago de aportes al sistema de pensiones que le asiste a los empleadores respecto de sus dependientes, vista a la luz del artículo 18 de la Ley 100 de 1993 modificada por el artículo 5 de la Ley 797 de 2003, exige que la base de liquidación lo sea no por menos del salario mínimo legal mensual vigente, sin que se avizore de su contenido algún tipo de exclusión extensible a los trabajadores que aún laborando de manera continuada

²⁶ Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, sala de descongestión No. 1, radicado SL2348-2019 (71797), junio/27. M.P. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO.

devenguen una remuneración inferior al tope legalmente previsto para los efectos.

Ahora bien, el Decreto 2616 de 2013 *“Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales”*, circunscribe su campo de aplicación al cumplimiento de los siguientes requisitos:

“ARTÍCULO 2°. Campo de Aplicación. *El presente decreto se aplica a los trabajadores dependientes que cumplan con las siguientes condiciones, sin perjuicio de las demás que les son de su naturaleza:*

a) Que se encuentren vinculados laboralmente.

b) Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días.

c) Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO. *El presente decreto no se aplicará a los trabajadores afectados por una reducción colectiva o temporal de la duración normal de su trabajo, por motivos económicos, tecnológicos o estructurales. El traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa deberá ser voluntario”.*

En consonancia con lo expuesto, resulta diáfano que las actividades de aseo realizadas por la actora en beneficio del demandado y frente a las cuales se declaró ostentaban un carácter laboral, se extendieron en dos periodos de tiempo cada uno, esto es desde el 31 de marzo de 2002 a diciembre del 2006 y del 31 de marzo de 2010 hasta su finalización el 20 de marzo de 2020, cumpliendo un horario de media jornada y percibiendo una remuneración mensual de medio salario mínimo legal vigente.

Sobre ese punto, se tuvo por acreditado que la prestación del servicio se dio diariamente durante los lapsos laborales declarados, descartando periodos de laborío inferiores a 30 días, es así como en primer grado se aduce que *“(…) en cuanto al horario, lo único que se logró establecer conforme lo confiesa el demandado y lo respaldan algunos testigos, este se cumplió en jornada de medio tiempo durante todas las semanas (...)”*²⁷; aseveración esta última que al no ser recurrida constituye un hecho plenamente acreditado al interior del proceso y en ese entendido impide tener por demostrado el requisito de contratación inferior a un mes que exige la norma en cita para viabilizar la operabilidad de la cotización por días o semanas.

Adicionalmente, relíevase el artículo 6 del pluricitado Decreto 2616 de 2013 que a la letra cita:

²⁷ Fallo primera instancia citado en los antecedentes de la presente providencia.

“ARTÍCULO 6°. Monto de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales. Para el Sistema General de Pensiones y del Subsidio Familiar, se cotizará de acuerdo con lo señalado en la siguiente tabla:

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)”

Lo anterior para reafirmar que las actividades laborales con una frecuencia superior a 21 días, tendrán como base de cotización pensional un salario mínimo mensual vigente.

En consecuencia, los diferentes escenarios abordados conducen a establecer que la juez a quo no incurrió en ningún dislate al determinar que el pago retroactivo de aportes al SSSP dejados de realizar mientras estuvo vigente la relación de trabajo declarada, debía realizarse tomando como base para su liquidación el salario mínimo legal mensual fijado anualmente, pues a pesar que la demandante devengaba una remuneración inferior a dicho tope lo cierto es que prestó sus servicios por media jornada de manera ininterrumpida y habitual por los 30 días del mes, descartando por ello la posibilidad de aplicar la cotización por días o semanas y consolidando la regla general que impide definir la base de cotización de los trabajadores que por mandato legal deben estar afiliados al sistema, por debajo del salario mínimo legal mensual vigente.

También se confirmará entonces lo concerniente a la controversia desatada en este apartado.

4.3. PROCEDENCIA INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO DE CESANTIAS Y SANCIÓN MORATORIA.

También recae la inconformidad de la parte demandada con el fallo censurado, en la procedencia de las indemnizaciones de que tratan los artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del C.S.T., ambas viabilizadas en instancia con ocasión de la actitud omisiva del empleador revestida de mala fe.

Sobre el tópico en particular, la doctrina consolidada de la Sala Laboral del máximo Tribunal de la justicia ordinaria, ha indicado que:

“(…) En lo concerniente a la indemnización moratoria, esta Sala ha adoctrinado de manera pacífica y reiterada que no puede imponerse de forma automática, pues es necesario analizar si la conducta omisiva del empleador estuvo acompañada de la intención de menoscabar los haberes laborales del trabajador, o de beneficiarse ante tal incumplimiento; motivo por el cual el sentenciador debe exponer las razones en las que basa la condena, esto es, si existen o no motivos válidos que permitan considerar que la

mora o la ausencia del cumplimiento de las obligaciones patronales son el resultado de un proceder alejado de un propósito dañino o no.

Así lo ha enseñó la Corte en múltiples ocasiones, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL8216-2016, en la que se señaló:

Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014).

Como puede verse, la jurisprudencia de esta Corte y la interpretación que, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha realizado de las disposiciones que prevén las sanciones moratorias, se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderrotables y concluyentes acerca de cuándo procede o no la sanción moratoria o en qué casos hay buena fe o no.

En su lugar, se ha inclinado por una interpretación según la cual, la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente, pues «no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe» y «sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro» (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397) (...)²⁸. (Subrayas de este Tribunal).

Adicionalmente, nótese que es criterio reiterativamente expresado por la alta Corte aquel según el cual la carga de la prueba de la buena fe se encuentra en cabeza del empleador, así:

“(…) la sanción moratoria solo puede descartarse mediante un examen acucioso del material probatorio y la demostración de la buena fe patronal. Por tanto, si de las circunstancias fácticas se colige que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de ocultación o de atropello, debe ser absuelto por dicho concepto, pues la existencia de una verdadera relación laboral no trae consigo la imposición de la sanción, ya que, como se subrayó, su naturaleza sancionatoria impone al juzgador auscultar en el elemento subjetivo a fin de determinar si el empleador tuvo razones atendibles para obrar como lo hizo.

(…) Tal reflexión resulta desatinada, en tanto reiteradamente esta Corporación ha sostenido que es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta. Así se presentó en la sentencia CSJ SL 32416, 21 sep. 2010:

“Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que

²⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Radicado SL 5601-2021(73871), diciembre 7/2021. M.P. Dra. OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN.

*mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política (...)*²⁹. (Subraya esta Sala)

Como viene de verse, el ordenamiento legal no contempla una fórmula sacramental e inmutable a partir de la cual el fallador deba determinar la concurrencia de la buena o mala fe en las actuaciones del empleador omisivo, siendo lo adecuado echar mano de la facultad de libre apreciación de las pruebas allegadas al plenario y formar el convencimiento acerca de los hechos objeto del debate procesal (artículo 61 del C.P.T.S.S.); siempre en concordancia con los principios científicos que informan la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del pleito e incluso la conducta procesal observada por las partes.

De la misma manera, es claro el precedente jurisprudencial referenciado al establecer la conveniencia en que sea el empleador que busca ser exonerado de la imposición de la sanción, quien despliegue el esfuerzo probatorio necesario para lograr evidenciar que su comportamiento estuvo razonablemente justificado por estar desprovisto de algún interés dañino o deshonesto en contra del trabajador y siempre guiado por la senda de la buena fe.

4.3.1. Respecto de la indemnización moratoria por falta de consignación del auxilio de cesantías, el recurrente se opone a las consideraciones que hallaron acreditada su procedencia, en tanto éste realizó pagos anualmente que a su criterio debían imputarse como auxilio de cesantías.

Al remitirse a la sentencia objeto de estudio, resalta para los efectos que “(...) el siguiente punto es el no pago de cesantías, artículo 99 de la ley 50 del 1990, numerales 1, 2 y 3, de acuerdo con esta norma las cesantías se deben consignar a más tardar del 14 de febrero de cada año de manera que el 15 de febrero empiece a correr la indemnización moratoria, esta indemnización no es automática se debe evaluar la conducta del empleador para determinar si esta revestida de buena fe que lo libere del pago de la indemnización. En este caso la actora reconoció que se le pagó cada año un valor equivalente a su salario mensual, el demandado indica que siempre fue el equivalente a medio salario mínimo legal mensual, al revisar la tabla de los salarios recibidos que se relacionan en la demanda se tiene que dicho valor estuvo muy cercano a lo que correspondía a las cesantías aunque el demandado no sustentó ni explicó que ese valor

²⁹ Extractado de Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia radicada SL5434-2021(83988), diciembre 1/2021. M.P. Dra. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA. Posición reiterada en sentencia reciente con radicado SL023-2022(83356), enero 19/2022. M.P. Dr. JORGE PRADA SÁNCHEZ.

correspondiera a cesantías, pero lo cierto es que no se demostró fuera igual a medio salario mínimo y de todas maneras aún con un criterio favorable si tuviéramos si diéramos por entendido que esa suma lo que se quiso pagar fue cesantías, lo cierto es que siempre hubo un faltante y por ello no se puede ubicar al demandado en el terreno de la buena fe, porque lo cierto es que estos pagos lo deben de hacer de manera completa, porque se trata de un derecho irrenunciable de los trabajadores, además que no se explicó una razón suficiente, una causa suficiente del por qué no se cumplió a cabalidad con el pago de este derecho en consecuencia procede la condena al pago de esta indemnización (...).

Se advierte de lo anterior que lo que fundó la condena indemnizatoria de marras fue la deslealtad del empleador cimentada a partir del pago incompleto de cesantías, como quiera que aún aceptándose los desembolsos anualizados realizados por el demandado en favor de la trabajadora, equivalentes a medio salario mínimo legal mensual vigente (según se acepta en el interrogatorio de parte), los mismos no lograron cubrir el valor total de la prestación en comento.

Al respecto, es uniforme el precedente del Alto Tribunal Ordinario al pontificar que:

“Ahora, el juez de primer grado erró al concebir que la referida indemnización prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 solo era procedente en los casos en los que no se hacía la consignación de la cesantía, pues la Corte ha precisado que dicha sanción también opera en los casos en que el empleador realiza la consignación de manera deficitaria o parcial porque, por ejemplo, no tiene en cuenta el salario realmente devengado por el trabajador, como sucedió en este caso. En la sentencia CSJ SL403-2013, reiterada en la decisión CSJ SL1451-2018, se explicó:

No sería acorde con este principio, ni con el aludido propósito implícito de la citada disposición que hace parte del conjunto normativo que regula el sistema de cesantías sin retroactividad, si se aceptase la distinción establecida por el a quo consistente en que se exceptúan los efectos sancionatorios, de forma automática, para el caso de la consignación deficitaria de las cesantías al igual que si se hubiese hecho esta de forma total.

Ni que decir de las consecuencias perversas que esta interpretación podría traer, pues bastaría con que el empleador consignase cualquier valor por cesantías, para enervar los efectos de la norma, no obstante que con dicho proceder se estaría perjudicando al trabajador y al sistema de administración de cesantías.

Con tal interpretación se debilitaría la protección que el legislador quiso dar a las cesantías en el nuevo sistema, en compensación a la pérdida de la retroactividad, porque se estaría flexibilizando el plazo que, de forma perentoria, fijó la ley para realizar la consignación; es claro que la norma ordena la consignación del valor de las cesantías correspondientes a 31 de diciembre de cada año, antes del 14 de febrero del año siguiente; si, a esta fecha, solo se efectúa un pago parcial, no se está atendiendo el plazo legal, pues es bien sabido que el pago parcial no extingue la obligación”³⁰ (Subrayas propias de esta Sala).

Con ese norte, avizora la Sala que los argumentos esbozados por el recurrente no plantean debate en torno a la mala fe afincada en el pago parcial o incompleto de

³⁰ Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, SL5146-2020 (69731), octubre/7. M.P. VÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

cesantías; contrariamente se posiciona en favor de dicha hermenéutica al insistir en que “no hubo un desconocimiento total de dicho emolumento” con motivo del reconocimiento anualizado efectuado por el señor GAFARO CONTRERAS a la demandante.

Luego entonces, siendo que en el particular se tiene por cierta la concurrencia de un pago deficitario del auxilio de cesantías (aceptándose que existieron abonos parciales al mismo, en la concepción de la *a quo*, no resistida por el actor), deviene plenamente operable la sanción de que trata el canon 99 de la Ley 50 de 1990, pues consolidada está la postura jurisprudencial del máximo Tribunal de la jurisdicción laboral, que avala condena en ese sentido no solo cuando se materialice la omisión total de la obligación sino también cuando el desembolso sea incompleto.

Ante tal panorama el material suasorio que acompaña la causa, más allá del dicho del togado, tampoco deriva razones serias y entendibles que justifique la cancelación parcial de las cesantías, veamos:

En la contestación que se diera a los hechos de la demanda se dice que “(...) **AL HECHO DECIMO SEPTIMO**³¹: *ES CIERTO. Dado que se le cancelaba un salario adicional de forma anual, tal y como lo ratifica en el hecho tercero y décimo sexto la demandante a través de su apoderado. AL HECHO DECIMO OCTAVO: NO ES CIERTO. Se reitera lo dicho en el hecho anterior, mi representado siempre hizo los reconocimientos ordenados en la ley, dando como compensación un salario, con lo cual se cubre la liquidación de prestaciones sociales que se dicen en este hecho*”.

Por su parte, el demandado al absolver interrogatorio de parte, afirma que “**APODERADO DE LA PARTE DEMANDANTE:** *Usted por ese tipo de colaboración que dice que le prestaba a la señora Luz marina ¿usted le daba algún tipo de remuneración económica?* **CONTESTA:** *Sí señor en eso soy muy consiente, yo a ella le daba una bonificación de medio salario, yo estaba muy pendiente que por la radio o la prensa, que el salario mínimo es tanto, por decir algo, 400.000 pesos, yo le daba 200.000 pesos mensualmente y en el mes de diciembre que siempre implica gastos y tiene niño, a mí me llega una prima, yo le voy a reconocer a usted lo de medio salario mínimo, para que usted en su casa comparta, para que usted en su casa tenga esos días de navidad, etc. Es más, el día de las velitas yo le compraba las velitas porque ella lo iba a hacer en su casa, entonces yo le compraba sus velitas, le compraba unas galleticas.* **JUEZ:** *Bueno vamos a tratar de ser más concretos, no vamos a divagar en tanto detalle, usted le daba*

³¹ Del escrito de demanda, se evidencia el siguiente planteamiento fáctico:

“DECIMO SEPTIMO: *Durante el contrato laboral, el señor RAMON CONTRERAS GAFARO, no le consignó a ningún fondo, las cesantías a que tiene derecho mi poderdante durante el tiempo laborado ni le cotizo seguridad social. DECIMO OCTAVO:* *Durante la relación laboral, no le fue cancelado el valor legal correspondiente de las liquidaciones de prestaciones sociales a mi poderdante”.*

medio salario mínimo. **CONTESTA:** Medio salario mínimo al mes y al final de diciembre le entregaba medio salario mínimo (...)."

De lo advertido, surge claro que el demandado no reconoce naturaleza prestacional a los pagos que a final de cada año realizaba a su contraparte por valores equivalentes a medio salario mensual, contrariamente siempre le atribuyó la connotación de bonificación destinada a cubrir los gastos adicionales generados en el mes de diciembre, de modo que su pago y monto obedeció a dicha génesis.

Por consiguiente, el actuar del empleador desde ninguna perspectiva se postula afín a los propósitos del auxilio por cesantías³², ni a las condiciones de tiempo, modo y lugar legalmente establecidas para su reconocimiento que permitan el convencimiento de estar honrando los deberes a su cargo; hallándose entonces a su favor solo la afirmación que en ese sentido propone su representante judicial en esta instancia.

Rememórese que *“la Corte ha sentado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014)”*³³.

En suma, el corto alcance de los argumentos de alzada así como la orfandad de elementos de convicción que respalden el dicho de la parte accionada, impiden excusar la concurrencia de deficiencias en los valores cancelados por concepto de cesantías y valorar la actitud del empleador, de forma que se pueda derivar de esta una posición consonante con la protección de los derechos laborales causados a favor de la trabajadora.

Ahora bien, frente a la discordancia aludida por el impugnante en torno al ínfimo valor de la condena por cesantías de cara a la elevada cuantía de la indemnización moratoria, dígase que la baja estimación de la deuda prestacional surge a partir de la imputación que en primera instancia se hiciera a cesantías de los desembolsos anualizados efectuados por el señor CONTRERAS GAFARO a su dependiente, sin embargo, como se advirtió previamente, fue demostrado que dicho pago no atendió los plazos y montos

³² “Sabido es que el auxilio de cesantía es una prestación social que proviene del contrato de trabajo cuya finalidad es la de remediar las necesidades del trabajador, bien sea cuando el vínculo laboral llega a su terminación y aquel permanece cesante, o para satisfacer asuntos relacionados con la vivienda y la educación en los eventos que determine la ley”. Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, SL2694-2019

³³ Extractado de Corte Suprema de Justicia, sala de descongestión laboral No. 4, SL4275-2022(57685), noviembre/22. M.P. GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ / ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA.

precisados por la norma que regula el auxilio de cesantías y en esa medida no cumplió los fines asistenciales para los que fue previsto. Luego entonces, desde un sentido de justicia material, no es de recibo para esta Corporación, por la sola circunstancia aludida por el recurrente, convalidar el proceder incumplido del empleador en desmedro del derecho que le asiste a la parte débil de la relación laboral a que le sean resarcidos los perjuicios ocasionados con ocasión de un pago deficiente.

En consecuencia, esta Sala no tiene otro camino sino confirmar la orden de primer grado que dispuso condenar al empleador al pago de la medida indemnizatoria de marras, ello, se insiste, en razón a que se mantiene incólume la falta de prueba en favor de la materialización de actuaciones que en el marco de la buena fe justifiquen la conducta omisiva desplegada por el empleador y avalen su exoneración.

Finalmente, comprobada como está la procedencia de la sanción en comento, ningún yerro puede atribuírsele a la juez *A quo* en cuanto a la liquidación de la misma, mucho menos alegando que lo que resulta viable es una indexación del valor dejado de cancelar por cesantías anuales, en tanto y cuanto significaría desconocer las características y fines que de vieja data diferencia ambas figuras y el método que legalmente fue establecido para la cuantificación de la sanción que a voces del artículo 99 de la pluricitada ley 50 de 1990 equivale en todos los casos, a un día de salario por cada día de retardo.

4.3.2. En lo relativo a la procedencia de la indemnización moratoria por el impago de salarios y prestaciones sociales al momento de la terminación de la relación subordinada, propone el recurrente en pro de la improcedencia de la condena impuesta que se tome como evidencia del propósito bien intencionado del empleador, las restricciones en el libre desplazamiento impuesto por el gobierno nacional para hacer frente a la pandemia por COVID 19 y que le impidieron cumplir con su deber de pago.

Es así como se dice que el demandado “(...) *que es considerado un adulto mayor, desde luego para esa época era imposible de ejercer algún tipo de reconocimiento a la demandante y desde luego que la indemnización moratoria se está aplicando desde el 24 de marzo del 2020 en donde no era posible que mi representado saliera, no era posible que mi representado hiciera algún tipo de transacción es una persona que no maneja ampliamente la tecnología o bancos virtuales (...)*”³⁴.

Con ese norte, la verificación del marco fáctico y jurídico definido en la contestación de demanda, refleja con total claridad que ninguna referencia se hizo respecto de los

³⁴ Sustentación recurso apelación.

obstáculos derivados del aislamiento preventivo y obligatorio decretado por el gobierno nacional en razón a la situación de emergencia atravesada por el país para el mes de marzo de 2020³⁵, como motivo principal o accesorio que impidió al empleador proceder con el pago de los beneficios prestacionales en favor de la trabajadora una vez fenecida la relación laboral.

En esa misma línea, la cauda suasoria obrante en el proceso debidamente incorporada en las instancias procesales respectivas, tampoco ofrece el planteamiento en primer grado de la tesis defensiva a la que se refiere el recurrente en la sustentación del remedio vertical. De esa manera, afirmaciones como la impericia tecnológica por parte del demandado en sentido de constituirle una verdadera imposibilidad de realizar transacciones bancarias de manera digital se encuentran huérfanas de elementos de juicio que así lo respalden, más cuando ha quedado acreditado el constante acompañamiento dispensado por parientes del demandado que en dado caso pudieron haberlo instruido en la materia.

Lo anterior cobra mayor relevancia al percatarse que la sentencia recurrida, ningún pronunciamiento efectuó al respecto en tanto no fue un aspecto discutido estando en curso el devenir procesal.

Luego entonces, la propuesta traída por la defensa, se trata de una discusión fáctica novedosa que se pretende introducir a través de la presente alzada sin haberse discutido, acreditado, ni decidido en instancia previa.

Al respecto, el alto Tribunal rememora el alcance del principio de congruencia que rige la acción del fallador de la especialidad laboral, precisando que:

“(…) A efectos de resolver la acusación, la Sala juzga pertinente, aludir, de manera preliminar, a los principios de la congruencia y de la consonancia.

Principio de congruencia

Conforme al principio de congruencia consagrado en el artículo 305 del CPC, toda sentencia judicial debe estar «en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda» inaugural, además de ellos debe referirse «a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales» (artículo 55 de la Ley 270 de 1996); por su parte, en términos similares el artículo 281 del CGP dice que «La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley».

Por manera que, si se formulan pretensiones o se plantean hechos en oportunidades distintas a las previstas en la ley, se estaría distorsionando el tema decidendum y la causa petendi del pleito, lo cual no es permitido por violentar el derecho de defensa y contradicción de la contraparte.

³⁵ Constitutivo de un hecho notorio.

Lo anterior significa que no queda al arbitrio o al antojo de las partes, luego de trabada la litis, variar la causa, el objeto o el petitum de la demanda o los argumentos defensivos plasmados en la contestación del libelo genitor. Al respecto, en pronunciamiento CSJ (...).

Sobre esa base, en innumerables oportunidades esta Corporación ha considerado que las partes no pueden introducir al proceso hechos nuevos a los planteados en la demanda o su contestación, dado que sobre esos actos se asienta la relación jurídico-procesal y el objeto del litigio. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 2 mar. 2007, rad. 28174, dijo:

Este argumento no fue expuesto por la accionada al contestar la demanda, constituyendo un hecho nuevo, una variación del objeto del litigio y, en consecuencia, una vulneración de los derechos de defensa, contradicción y debido proceso, toda vez que la parte actora no tuvo, desde un comienzo, la oportunidad de controvertir el argumento que ahora invoca.

De igual manera, al adoctrinar sobre los denominados medios nuevos en casación, cuyas consideraciones sirven para explicar el fenómeno de los hechos nuevos en las instancias,
ha dicho:

No hay que olvidar que la jurisprudencia se ha ocupado de señalar que el medio nuevo en casación, además de presentarse cuando no forma parte de la causa petendi, esto es, de la demanda inicial del proceso, también puede hacer presencia en la defensa que hace la parte demandada a través de la contestación de la demanda o de las excepciones, en tanto es esa causa la que determina la congruencia de la sentencia, que debe estar de acuerdo con los hechos y los medios de defensa alegados y probados en juicio³⁶. (Subrayas propias de esta Sala).

Por consiguiente, no puede la parte demandada, a su arbitrio, a través del ejercicio impugnatorio disponer una variación del marco defensivo que en principio ella misma señaló a su contraparte y al fallador para guiar el objeto de la litis, pues ello desdice los mandatos esenciales del principio de congruencia y desconoce el derecho al debido proceso y de defensa que le asiste a cada una de las partes³⁷.

Con ese norte, “la decisión adolecerá de incongruencia, en las siguientes hipótesis: i) Cuando el Juez o el Tribunal deciden el conflicto con base en fundamentos de hecho no debatidos en las instancias, porque, si lo fueron, le estará permitido a aquel, proferir condenas más allá de las solicitadas o por una suma superior a la requerida, por virtud del artículo 50 del CPTSS y, al segundo, conceder las que atañen con derechos mínimos irrenunciables, aun cuando no se hubieren reclamado en la impugnación”³⁸.

Sobre ese mismo punto y siendo que la alzada solicita “que en caso que se considere por parte de la segunda instancia esos actos de mala fe, sí debe descontarse cualquier pago durante el tiempo de la restricción obligatoria, dado que era imposible hacer algún tipo de reconocimiento dado esta condición especial o de edad que tiene mi representado”, es aspecto que deviene a todas luces improcedente no solo con ocasión

³⁶ Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, SL2491-2021 (72179), juni0/16. M.P. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
³⁷ SL1155-2021.

³⁸ Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, SL4849-2020 (77187), noviembre/30 M.P. ARLOS ARTURO GUARÍN JURADO.

de las reglas que rigen la liquidación de la indemnización en cita, sino porque, se insiste, no fue objeto de discusión y por tanto tampoco de acreditación, la imposibilidad material del empleador para realizar dichos pagos mientras estuvo vigente la situación de emergencia y por ende la derivación de algún beneficio en su favor.

Ahora bien, se suma a la tesis planteada por el recurrente, la desestimación de la procedencia de la indemnización por despido injusto pretendida por la demandante; no obstante conviene precisar la poca o nula (si se quiere) influencia de la causa de la terminación del contrato de trabajo celebrado entre las partes respecto de la procedencia de la sanción moratoria; ello es así, esencialmente porque el legislador previó que las consecuencias de las acciones generadas a partir de la discusión de los motivos que fundan el rompimiento de un vínculo laboral, fueran atendidas directamente a través de la posibilidad de exigir el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del C.S.T., siendo a su turno la sanción moratoria una modalidad indemnizatoria independiente que aunque igualmente encaminada en beneficio de la parte débil de la relación de trabajo, se edifica a partir de causas y objetivos distintos ostensibles una vez culminado el vínculo laboral y en el marco del incumplimiento del deber de pago, en cabeza del empleador que resulta atentatorio de los bienes jurídicos del subordinado.

En ese entendido, la Corte Constitucional en sentencia C- 892 de 2009 señala que:

“(…) En tercer lugar, analizó la situación concreta de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 CST. En este escenario resaltó que su aplicación estaba desligada de las causas que motivaron la terminación del contrato de trabajo y que, en contrario, constituía una medida de carácter resarcitorio, 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. Así, la Sala indicó que “[s]ituación diferente es la prevista en el artículo 65 del C.S.T., demandado parcialmente en esta ocasión, pues aunque establece una indemnización tarifada, su cómputo está referido de manera directa al no pago o al pago retardado de las acreencias laborales causadas en una relación de trabajo que ya concluyó independientemente de la causa que dio lugar a la terminación del contrato laboral, de manera que el empleador debe pagar a quien fue su trabajador, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.” (Negrillas originales).

En este orden de ideas, la sentencia C-079/99 estableció que “... la regulación normativa versa sobre la especial circunstancia de incumplimiento de quien era empleador, una vez finalizado el contrato de trabajo, como una especie de prolongación de la protección de los derechos de quien ya está desvinculado de su trabajo y por la misma razón en una situación más difícil que la de la persona que aún se encuentra laborando y que en criterio del legislador requiere de una garantía especial como la que consagra el citado artículo 65 del C.S.T. ... Así las cosas, la indemnización moratoria se constituye en una garantía necesaria para quien ya no cuenta con un contrato de trabajo ni las acciones que del mismo se desprenden para defenderse: en su lugar, la configuración de una causal de terminación injustificada por parte del empleador por el incumplimiento que tratan los artículos 57 y 62 del C.S.T., en la forma ya mencionada que constituye un mecanismo de protección efectivo de los derechos contractuales vulnerados (...)”. (Subraya esta Sala).

Finalmente, frente al alegado convencimiento de haberse cancelado lo que en efecto

se debía, no encuentra la Sala actos contundente de prueba que así lo indiquen, más allá del dicho del togado.

Y no se diga que el pago realizado a la trabajadora al final de cada anualidad por un valor equivalente a un salario mensual, cimenta la intención del empleador de satisfacer la obligación surgida con el fenecimiento de la relación laboral, además que finiquitado el vínculo entre las partes no le fue reconocido tal emolumento a la trabajadora, al mismo tiempo que el recurrente no le reconoce alguna connotación liquidatoria, y que como se vio en el acápite previo la postura propuesta por la defensa propende porque dicho pago se impute a satisfacción de la consignación de cesantías de que trata la Ley 50 de 1990, excluyendo la posibilidad de reconocer dicho pago como obra del cumplimiento de una obligación posterior.

Bajo esa premisa, la Corte ha estimado que *“(...) la buena o mala fe no depende de que el demandado manifieste que su actuación estuvo ajustada a la ley, de manera que resulta necesario verificar «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; (...) para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción (...)”*³⁹, además que *“(...) la intención de no causar daño al trabajador no puede erigirse en una razón sólida para determinar la buena o mala fe del empleador, si se tiene en cuenta que el examen de dicho parámetro de comportamiento se da en perspectiva a si el empleador, real y objetivamente, creyó no adeudar nada al trabajador, para lo cual deben aportarse, en cada caso, argumentos y pruebas racionalmente aceptables y convincentes. Por último, la forma contractual adoptada por las partes o el simple desconocimiento del carácter salarial de un pago, no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta”*⁴⁰.

En suma, siendo que no fue controvertido ningún otro aspecto de las razones que soportaron en primer grado la concurrencia de mala fe del empleador como desencadenante de la condena indemnizatoria, surge improbadamente un comportamiento guiado por la lealtad, la rectitud y respeto a los principios propios de las relaciones del trabajo; calificándose como insuficiente por sí misma la intención de no causar daño al trabajador para derribar la procedencia de la sanción moratoria o de haber cancelado lo debido, en tanto al demandado le correspondía desplegar una actividad probatoria

³⁹ Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, SL073-2022 (66196), enero/25. M.P. OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN
⁴⁰ Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral en sentencia SL1245-2020 (75493), abril 1/2020. M.P. JORGE PRADA SÁNCHEZ

concluyente que permitiera identificar actos o acciones reales y objetivas que funden la manifestación de un comportamiento de esa categoría.

Así las cosas, ante la ausencia de pruebas atendibles (a cargo del interesado, a saber, el accionado) que justifiquen el impago de las erogaciones laborales a favor de la demandante causadas con ocasión de la terminación del vínculo laboral, y, la improcedencia de las razones aludidas como explicativas de la conducta omisiva del empleador, inevitablemente se torna procedente la indemnización moratoria y merced a ello confirmar la decisión objeto de recurso.

En ese orden de ideas, se modificará parcialmente la sentencia de primera instancia en cuanto al extremo inicial de la primera relación laboral, y al tenor del numeral 5 del artículo 365 C.G.P. se abstendrá la Sala de impartir condena en costas.

En mérito de lo expuesto, la Sala Única de Decisión del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA**, administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: MODIFICAR PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Pamplona de oralidad, en audiencia celebrada el 26 de noviembre de 2021 dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** adelantado por **LUZ MARINA CONTRERAS** en contra de **RAMÓN CONTRERAS GÁFARO**.

SEGUNDO: DECLARAR que el vínculo laboral entre la señora LUZ MARINA CONTRERAS y el señor RAMÓN CONTRERAS GÁFARO, culminado en diciembre de 2006, fue iniciado el 30 de marzo de 2002; en consecuencia, el pago de los aportes para pensión dispuestos en la primea instancia, deberán efectuarse a partir de dicha fecha.

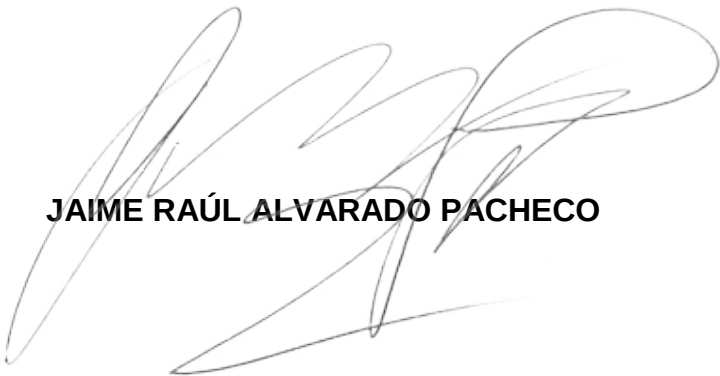
CONFIRMARLA en todo lo demás.

TERCERO: ABTENSERSE DE CONDENAR en **COSTAS** de esta instancia a la parte demandada en favor de la demandante.

CUARTO: DEVOLVER, en su oportunidad, la actuación al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO

JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ

(En permiso)



NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS



Firmado Por:
Jaime Raul Alvarado Pacheco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
003

Tribunal Superior De Pamplona - N. De Santander

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: **c00ee3577f2c77743a368b8af666e17a8d012dc48230e350eaa9769a53d63e56**

Documento generado en 16/02/2023 11:53:35 AM

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