

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE NEIVA**



**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO**

**ACTA NÚMERO: 77 DE 2021**

Neiva, trece (13) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JAIRO ALONSO PEDRAZA TORRES  
CONTRA PALOMA ÁNGEL BRADFORD. RAD No. 41001-31-05-001-2018-  
00093-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

**SENTENCIA**

**TEMA DE DECISIÓN**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia del 15 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante la cual se accedió parcialmente a las pretensiones incoadas en la demanda.

**ANTECEDENTES**

Solicitó el demandante, previa declaración de la existencia de un contrato de trabajo que lo ató con la demandada en el interregno comprendido entre el 15 de septiembre de 2016 al 30 de enero de 2018, el cual feneció sin mediar justa causa

para ello, se condene a la accionada al reconocimiento y pago de las diferencias que resulten entre el salario mínimo legal mensual vigente y el salario básico que devengaba para la época, así como el pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho, las vacaciones causadas y no pagadas, la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del C.S.T., la sanción moratoria de que trata el artículo 65 de la misma obra Adjetiva Laboral, el pago de las cotizaciones a pensión y la indexación a que haya lugar.

Como fundamento de las pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Que el 15 de septiembre de 2016, fue contratado de manera verbal por la señora Paloma Ángel Bradford, a través del señor Miguel Ángel Rodríguez quien fungía como administrador del establecimiento de comercio Achiras y Vivero La Fortaleza, a fin de desempeñar las labores propias del cargo de vendedor de tienda a tienda.

Afirmó que cumplió un horario de trabajo de 7 am a 5 pm, siempre bajo las órdenes e instrucciones de los administradores de la empresa. Refirió que se pactó como salario básico la suma de \$550.000.00, más un 5% de comisión sobre las ventas realizadas en el mes.

Indicó que el 30 de enero de 2018, fue despedido sin que mediara justa causa para ello; y que la demandada durante la relación de trabajo no le canceló las prestaciones sociales.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (fl. 1 del archivo denominado "04AUTOADMITE" del expediente digital) y corrido el traslado de rigor, la encartada Paloma Ángel Bradford, por medio de apoderado judicial, expresó oposición a la prosperidad de las pretensiones incoadas en el *libelo* introductor y, para tal efecto, formuló los medios exceptivos que denominó ausencia de los elementos del contrato de trabajo, falta de causa para pedir, buena fe y la oficiosa. (fls. 1 a 8 del archivo denominado "10CONTESTACIONPALOMA" del expediente digital).

Por su parte, en lo relativo al demandado Miguel Ángel Bradford, la parte actora desistió de este extremo pasivo, por lo que se siguió el proceso sólo frente a la demandada Paloma Ángel Bradford.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada el 15 de octubre de 2020, declaró que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo verbal que se desarrolló en el interregno del 15 de septiembre de 2016 al 30 de enero de 2018, el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora, condenó a la demandada al pago de las prestaciones sociales y las sanciones moratorias por no consignación de cesantías y no pago de prestaciones sociales, la indemnización por despido injusto; de igual forma, condenó a la encartada al pago de las cotizaciones a pensión por el periodo que perduró la relación laboral, absolvió a la accionada de las restantes pretensiones y condenó en costas al extremo pasivo. (fls. 1 a 4 del archivo denominado "20ACTAAUDIENCIA77Y80" del expediente digital).

Para arribar a tal determinación, el *a quo* consideró que la parte demandada no logró demostrar en el proceso la existencia del contrato de reventa o de consignación que tenía con el actor, pues la realidad y lo probado corresponde a la existencia de un vínculo laboral, en tanto que el accionante cumplió con las labores propias de un contrato de trabajo, sumó a ello, que aunque la embriaguez del demandante es una causal para terminar el vínculo laboral, la accionada no agotó el procedimiento para desvincularlo de la manera adecuada, por lo que denotó un despido injustificado.

Inconforme con la anterior determinación, el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación, el que fue concedido en el efecto suspensivo.

### **FUNDAMENTOS DEL RECURSO**

Solicita el recurrente, se revoque la sentencia proferida en primera instancia, y en su lugar, se nieguen las pretensiones del libelo introductor. Para tal efecto, expone que en el presente asunto no se configura un contrato de trabajo, pues a su sentir, el juzgado de conocimiento incurrió en un defecto fáctico al no valorar las pruebas de forma integral; sumo a lo anterior, que el juez de conocimiento le dio valor probatorio a un documento que se mostró en la audiencia, que no fue debidamente aportado en su oportunidad procesal. Por último, se duele por la imposición de la sanción moratoria, pues refiere que la mala fe no opera automáticamente, por lo que no se demostró al interior de la litis la misma.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En oportunidad procesal concedida, la parte demandada allegó escrito de alegaciones de conclusión, en el que petitionó se revoque la sentencia de primera instancia, al considerar que, no hay suficiente material probatorio que permita demostrar que existió una relación de índole laboral entre el demandante y la accionada, pues a su sentir, una simple recriminación efectuada al accionante por su estado de embriaguez durante los momentos de servicio no da lugar a que se configure el mismo. Sumó a ello, que no se logró evidenciar que la encartada actuó de mala fe, pues la misma no opera de forma automática, sino que debe demostrarse en el plenario, aunado a que el juez de conocimiento no realizó un análisis del caso para determinar que en efecto había una mala fe por parte del extremo pasivo. Finalmente, argumentó que la sentencia no es congruente, pues a su sentir, no se valoraron todas las pruebas de manera integral.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

### **SE CONSIDERA**

Siguiendo los lineamientos del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, en virtud del cual el demandante prestó los servicios personales a favor de la demandada en el interregno del 15 de septiembre de 2016 al 30 de enero de 2018. De resultar afirmativa la anterior premisa, establecer la procedencia del pago de la sanción prevista en los artículos 65 del C.S.T., y 99 de la Ley 50 de 1990.

Para empezar, imperioso resulta remitirse al contenido del artículo 53 de la Constitución Política, el cual consagra el principio de la primacía de realidad sobre las formas, prerrogativa de nutrido desarrollo jurisprudencial, que básicamente se funda en el reconocimiento de la posición desfavorable del trabajador, por la que ante la discordancia entre lo acordado entre las partes, (materializado en acuerdos o documentos) y lo que en verdad sucede en la práctica, prima esto último, siempre y cuando le sea más favorable al trabajador.

Al punto de la clarificación de la existencia del contrato de trabajo, interesa a la Sala tener en cuenta que de acuerdo con el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, la existencia de un vínculo laboral se verifica con la determinación de tres requisitos esenciales, a saber: i) la actividad personal del trabajador; ii) la continuada subordinación o dependencia; y, iii) el salario como contraprestación del servicio.

No obstante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del C.S.T., a quien reclama la existencia de una relación laboral le basta acreditar la prestación personal del servicio para que el juez presuma la existencia del vínculo contractual, supuesto de facto que invierte la carga de la prueba, y obliga al extremo pasivo acreditar que tal prestación se desarrolló de manera independiente o propia de otro tipo de vinculación, sea ésta comercial o civil, así lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en sentencia SL 2879 de 2019, con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, oportunidad en la que el Alto Tribunal enseñó *"... para poder aplicar esta figura, es posible deducirlo tanto de lo informado por el demandado al contestar la demanda, o absolver un interrogatorio, como de los documentos aportados, que formalmente muestran un contrato de otra naturaleza, pues con ello se acredita objetivamente la prestación personal del servicio sin ningún otro aditamento, que inmediatamente activa la presunción de existencia del vínculo laboral, trasladándose la carga probatoria al convocado, para ir más allá de lo que señalan esos documentos, o su propio dicho, en aras de demostrar, que el nexo contractual fue de tipo independiente y autónomo"*.

Por ende, al demandante le basta demostrar la prestación personal del servicio a favor de quien afirma ostentó la condición de empleador para que se presuma la existencia de la relación laboral que reclama; trasladándose así la carga de la prueba a la parte accionada, a quien le corresponderá desvirtuar dicha presunción.

Así mismo, la hipótesis que trae consigo el artículo 24 del C.S.T., guarda estrecha relación con el principio de la primacía de la realidad, elevada a rango constitucional con el artículo 53 de la Carta Política, el cual no puede ser desvirtuado únicamente con la simple manifestación de una de las partes (por lo general el empleador), de que lo convenido fue a través de la modalidad civil o comercial, así como tampoco, con la somera calificación de los testigos, o que la nominación de los documentos presenta tal o cual titulación, pues precisamente,

la relación laboral puede camuflarse con tales estipulaciones o sencillamente haber transmutado a pesar de la primera intención de los contratantes.

En claro lo anterior, se tiene entonces que la parte demandante en el escrito inaugural solicitó la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo bajo la modalidad a término indefinido, que lo ató con la señora Paloma Ángel Bradford propietaria del establecimiento de comercio Achiras y Vivero la Fortaleza. De este modo, Jairo Alonso Pedraza Torres afirmó que prestó la fuerza de trabajo de forma personal en el desempeño de las tareas propias del cargo de vendedor tienda a tienda a favor de la referida empleadora bajo la subordinación del administrador, funciones que desarrolló en el horario comprendido entre las 7 am y las 5 pm.

Con todo, a efectos de demostrar la relación que sostuvo con la señora Paloma Ángel Bradford, la parte actora, además de lo plasmado en el escrito de demanda incorporó certificación emitida por la Fábrica de Biscochos la Fortaleza, de la que se desprende que *"El señor JAIRO ALONSO PEDRAZA, identificado con cédula de ciudadanía No. 7.707.519, entregó todas las facturas que estaban a su cargo y el equivalente en dinero, quedando a PAZ Y SALVO con la empresa"*, tal como se desprende de la documental que reposa a folio 3 del archivo denominado *"02ANEXOS"*, anexó al expediente digital, manuscrito del que no se advierte la ejecución de la labor que pregona desarrolló a favor de la demandada.

Del mismo modo, fue absuelto interrogatorio de parte del demandante, quien al cuestionársele respecto del cumplimiento de horarios de trabajo, afirmó que *"Miguel Ángel Rodríguez era el administrador de bizcochos la fortaleza, yo le cumplía a Miguel Ángel Rodríguez que era el administrador de la empresa, me sorprende que el doctor Ángel diga que no cumplía horario si a las 7 de la mañana yo estaba en la empresa, me desplazaba de Neiva a fortalecilla todos los días en mi moto, ese era el trabajo mío ir a la empresa y vender que era lo que teníamos, tengo hasta la lista de los clientes porque tengo una lista de clientes que teníamos que cumplir constantemente con esa visita"*; al indagársele sobre la forma en que se remuneraba, el actor contestó *"\$550.000, más \$200.000, \$150.000 de comisión, dependiendo, era relativo doctor"*.

Por su parte, se escucharon los testimonios de Felipe Trujillo Pimentel y Edwin Gilberto Erazo Dussán, quienes al unísono refirieron conocer al demandante por ser compañeros de trabajo y al cuestionárseles sobre el cumplimiento de un

horario de trabajo, el primero de ellos contestó que *"Si señor, todos los días teníamos que estar a las 7 am allá, no era a las 7:05 o 7:10, a las 7:00 teníamos que estar allá"*, entretanto el señor Erazo Dussán sostuvo que *"Nosotros teníamos un horario de ir allá a la fortaleza, era vía fortalecillas, 7 am teníamos que estar allá, llegábamos, organizábamos, entregábamos facturación que teníamos que hacer el día anterior, se entregaba, se hacía promedio de la venta de lo que se había vendido y se ayudaba antes a cargar y empacar y después salíamos a laborar"*, y al indagárseles respecto si podían faltar, o debían pedir permiso, el testigo Trujillo Pimentel adujo que *"Cuando yo era vendedor teníamos que pedir permiso a Miguel Ángel, él era el administrador, cuando yo era administrador me pedía permiso a mí, claro"*. Por último, en lo referente a la asignación devengada, afirmaron que recibían \$550.000 mensuales, más una comisión que oscilaba entre el 5% y 6%.

Ahora bien, al examinar la conducta desplegada por la demandada respecto de los señalamientos formulados en su contra, se tiene que aquél desde el momento en que recorrió el traslado de la acción ordinaria, negó la existencia del contrato de trabajo, al afirmar que lo que en efecto se presentó fue una vinculación de carácter comercial.

Para dar soporte a lo afirmado, el extremo pasivo incorporó constancia suscrita por la señora Yonaida del Socorro Arcia Mejía, de la que se desprende que *"... puedo asegurar que: i-. Que el señor Jairo Alonso Pedraza pasaba algunas mañanas un rato para reclamar los pedidos que estaban a su nombre, yo personalmente era la encargada de entregarlos. Muchos días no se presentaba por no haber realizado una venta II-. En algunas oportunidades se presentó a retirar los pedidos en avanzado estado de alicoramiento. III-. En muchas de esas oportunidades y en otras que estaba en sano juicio, nos manifestó que su comportamiento no podía ser objeto de reproche alguno por parte de la empresa pues el "No tenía ningún vínculo laboral con la misma", por lo que tampoco se le podía exigir el cumplimiento de ningún tipo de horario por lo que tenía total libertad para manejar su tiempo y negocios personales, como efectivamente lo hizo siempre sin reparos por parte de la empresa..."*.

De igual manera, fue absuelto el interrogatorio de parte del representante legal de la señora Paloma Ángel Bradford, el señor Guillermo Ángel Solano, oportunidad en la que al cuestionársele respecto a si conocía al demandante, aquél afirmó que *"Lo conocí porque fue llevado a la fábrica La Fortaleza que era de mi hija, porque la fábrica se terminó, que era de mi hija y yo era su representante legal, fue llevado por Felipe, la otra persona que cita el demandante, lo llevó y entró como un grupo de personas que estaban vinculadas a la fábrica que tenían una bonificación y tenía la función de vender el*

*bizcocho de la fábrica ...", y al preguntársele en relación a la forma en que se vinculó el actor, contestó que "...lo primero es que reitero el demandante nunca tuvo vinculación laboral, nunca cumplió un horario, nunca se le exigió absolutamente nada, él lo único que hacía es que llevaba unos clientes y decía a estos clientes hay que entregarles, tantos bizcochos, inicialmente cobraba, posteriormente se le quitó esa obligación y nosotros mismos cobrábamos y entregábamos el bizcocho y la única relación que él tenía era pasar una lista de WhatsApp con los clientes y con la cantidad de bizcochos que tenía, si usted me pregunta, si yo lo vincule, en realidad lo debió vincular la administradora de la fábrica pero obviamente yo tuve conocimiento".*

Así mismo, al indagársele en torno a la remuneración del promotor del proceso, el deponente sostuvo que *"Él tenía una remuneración básica de aproximadamente \$500.000 y se le pagaba una comisión como del 6 al 8%, 10% mensual por venta de bizcocho. Bonificación, quiero decir, aclaro, la palabra exacta es comisión"*, en tanto al preguntarle el por qué de la contraprestación, si el actor no estaba obligado a ir a laborar, adujo que *"No estaba obligado a ir a trabajar pero tenía unas metas de ventas y justamente una de las cosas por la que la administradora canceló su contrato es porque no cumplía las metas reiteradamente, mensualmente no cumplía con las metas de ventas y la bonificación que se le siguió pagando hasta el último día que él estuvo pues no era justificable porque sencillamente terminaba en rojo sus ventas con respecto a la bonificación y el cumplimiento de la misma era inaceptable"*.

Por otra parte, se recibieron los testimonios de Yonaida del Socorro Arce Mejía y Karen Garzón Herrera, quienes de forma consistente sostuvieron haber conocido al demandante al ser compañeras de labor con aquel, y constarles que en efecto el promotor del juicio prestó los servicios como vendedor de bizcochos, por lo que se le remuneraba un básico de \$550.000,00 más las comisiones, también afirmaron que existían unas metas de venta, pero que estas eran impuestas por los mismos vendedores a efectos de subir las ganancias mensuales de ellos.

En lo relativo al testimonio vertido por Karen Garzón Herrera, al cuestionársele respecto a si los vendedores debían asistir a la fábrica, aquella contestó que *"Primero no estaban obligados a ir a la fábrica, sin embargo, cuando se presentaban en estado de embriaguez algunas veces, algunas veces no se presentaba, había veces que se contaba con sus ventas, otras veces no se contaba con ventas, como no era obligación entonces un día presentaba ventas y al otro día no presentaban nada, entonces de ver esa fluctuación y todo eso, yo decido ... prescindir de los servicios que me ofrecía el señor Jairo"*.

Bajo esta orientación, se tiene que el elemento diferenciador del contrato de trabajo frente a las demás modalidades de contratación es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador, hecho que se materializa en la imposición y acatamiento de órdenes, en tal sentido, al tenor de lo dispuesto en el artículo 167 del C.G.P., es al trabajador a quien le corresponde acreditar la prestación personal del servicio, para que se pueda dar aplicación a la presunción establecida en el artículo 24 del C.S.T., pues de acuerdo con el artículo 166 del Código General del Proceso las presunciones son procedentes siempre y cuando los hechos en que se funden estén acreditados.

De este modo, al descender al caso objeto de estudio se tiene que el demandante logró activar la presunción de la que trata el referido artículo 24 del C.S.T., al haber probado la prestación personal del servicio a favor de la persona natural enjuiciada, sin que la encartada hubiese cumplió con el deber legal que le correspondía en desvirtuar la subordinación para con el actor, y probar así, que la relación contractual que vinculó a las partes, no corresponde a una de aquellas que se encuentran contempladas en el Compendio Sustantivo Laboral.

Lo anterior se afirma, por cuanto si bien el extremo pasivo desconoció la existencia de la imposición de horarios y directrices de cara al extrabajador, para de ese modo profundizar sobre la independencia del promotor del juicio, tal apreciación fue derruida por el dicho del representante legal de la accionada al absolver el interrogatorio de parte, pues al cuestionársele del por qué del pago básico mensual, contestó que *"No estaba obligado a ir a trabajar pero tenía unas metas de ventas y justamente una de las cosas por la que la administradora canceló su contrato es porque no cumplía las metas reiteradamente, mensualmente no cumplía con las metas de ventas y la bonificación que se le siguió pagando hasta el último día que él estuvo pues no era justificable porque sencillamente terminaba en rojo sus ventas con respecto a la bonificación y el cumplimiento de la misma era inaceptable"*, y al preguntársele respecto a nombre de quién hacía las ventas el demandante, el interrogado sostuvo que *"De las dos maneras, efectivamente lo hacía a nombre de él mismo y lo hacía a nombre de la empresa, inclusive cuando el señor Pedraza se fue, él seguía comprando bizcocho a título personal para cumplir con unos clientes de él, entonces él llegaba a la fábrica y decía deme 50.000, 100.000 que se yo, cualquier cifra de bizcocho y se le daba y se le decía porque lleva bizcocho, no porque yo tengo clientes que me siguen exigiendo que sea la calidad de bizcocho de la fortaleza, entonces lo hacía de las 2 formas"*.

En lo relativo al cumplimiento de horarios de trabajo, los testigos Felipe Trujillo Pimentel y Edwin Gilberto Erazo Dussán, refirieron que todos los días debían asistir a la fábrica la Fortaleza desde las 7:00 de la mañana con el objeto de entregar facturas, hacer el promedio de ventas, e incluso, en ocasiones colaboraban con cargar y empaclar el producto. Así mismo, en lo referente a la posibilidad de no asistir a las labores, el deponente Trujillo Pimentel afirmó que *"Cuando yo era vendedor teníamos que pedir permiso a Miguel Ángel, él era el administrador, cuando yo era administrador me pedía permiso a mí, claro"*. Por último, en lo que tiene que ver con la asignación devengada, afirmaron que recibían \$550.000 mensuales, más una comisión que oscilaba entre el 5% y 6%.

Ahora bien, pese a que la parte demandada se opuso contundentemente respecto a la existencia de un horario de trabajo y la imposición de metas de ventas, lo cierto es, que tal postulado fue desvirtuado con lo referido por la testigo Karen Garzón Herrera, pues al indagársele respecto a si los vendedores debían asistir a la fábrica, aquella contestó que *"Primero no estaban obligados a ir a la fábrica, sin embargo, cuando se presentaban en estado de embriaguez algunas veces, no se presentaba, había veces que se contaba con sus ventas, otras veces no se contaba con ventas, como no era obligación entonces un día presentaba ventas y al otro día no presentaban nada, entonces de ver esa fluctuación y todo eso, yo decido ... prescindir de los servicios que me ofrecía el señor Jairo"*, aspecto este que permite entrever que en efecto a los vendedores se les exigía un tope de ventas, supuesto de facto que se acompasa con lo sostenido por el representante legal de la encartada, y que evidencia la actividad subordinante por parte del empleador.

Así las cosas, es claro que se encuentra demostrado el encubrimiento del contrato de trabajo, en tanto como se indicó en precedencia, la parte actora cumplió con el deber de probar la prestación personal del servicio y así activar la presunción prevista en el artículo 24 del C.S.T., restándole al extremo pasivo derruir tal presunción, aspecto este que no acaeció en el *sublite*, pues de las pruebas que fueron acopiadas al expediente, se probó el elemento esencial de toda relación de trabajo, esto es, que de los testimonios e interrogatorios practicados se pudo establecer la existencia de la subordinación, componente este, propio de los contratos que se rigen por la legislación laboral. En tal virtud, es que para la Sala no merece reparo alguno la determinación a la que arribó el sentenciador de primer grado de cara a la

declaratoria de la existencia del contrato de trabajo, por lo que se confirmará la decisión apelada en este aspecto.

Ahora bien, como uno de los pilares en los que se estructura la apelación se centra en la indebida valoración y aporte de la prueba documental denominada "*factura de ventas*", la cual fue expuesta por el extremo activo en interrogatorio de parte que se le practicó, sin que allegara al proceso en los términos de los artículos 25, 26 y 31 del C.P.T., y de la S.S., y 176 del C.G.P., lo que al sentir del demandado, resta validez al medio probatorio, debe la Sala indicar que, si bien la prueba se recaudó de forma atípica, la misma no desconoce las facultades con las que se encuentra revestido el juez de conocimiento, en tanto a voces del artículo 169 del C.G.P., "*Las pruebas pueden ser decretadas a petición de parte o de oficio cuando sean útiles para la verificación de los hechos relacionados con las alegaciones de las partes*", supuesto de hecho que acaeció en el presente asunto, pues de forma tácita, el *a quo*, incorporó la documental allegada al plenario, entendiéndose que la prueba fue decretada oficiosamente por aquél.

Cabe destacar, que contrario a lo postulado por el extremo encartado, la documentación que fue allegada en audiencia, se valoró de forma conjunta, sin que la estructuración de la decisión se centrara en dicha prueba, aspecto este que le otorga la connotación de prueba sumaria y que le permite al fallador de instancia la incorporación anómala que efectuó en el devenir del proceso.

## **DE LA INDEMNIZACIÓN POR CONSIGNACIÓN TARDÍA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES**

La parte recurrente censura la imposición de condena por concepto de sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues a su sentir, no se comprobó en la *litis* la mala fe del extremo pasivo por cuanto, en el plano de la realidad, no se probó la existencia de la relación de trabajo, y porque en al momento de decidirse el medio exceptivo, no se realizó un análisis profundo de las circunstancias que dan lugar a la imposición de dicha condena.

Para resolver, se tiene que la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., tiene origen en el incumplimiento del empleador respecto de las obligaciones con su trabajador, específicamente, salarios y prestaciones sociales. Tal resarcimiento

es de naturaleza eminentemente sancionatoria, y su imposición, está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador.

Lo anterior significa que, para la aplicación de esta sanción, en cada caso es el Juzgador quien debe analizar si la conducta tardía del dador del laborío estuvo desprovista de buena fe, es decir, si tuvo la intención de desconocer abiertamente los derechos de su trabajador.

Tal como lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia del 30 de abril de 2013 radicación 42466, con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve la buena fe *"equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud"*.

Del anterior contexto jurisprudencial se extrae, que el empleador no puede exonerarse de la sanción moratoria al considerar que actuó bajo el convencimiento de haber estado inmerso bajo otro tipo de contratación diferente a la laboral, pues ese simple hecho a la luz de las enseñanzas vertidas por la corporación de cierre en materia ordinaria laboral, no tiene la virtualidad de desvirtuar que su actuar estuvo desprovisto de mala fe. Al respecto, bien vale la pena traer a colación lo que para el efecto enseñó la sentencia SL 4537 de 2019, con ponencia del Magistrado Fernando Castillo Cadena, oportunidad en la que moduló que *"No basta con argüir la suscripción de contratos de prestación de servicios y ampararse en estar convencido de actuar dentro de los parámetros de la Ley 80 de 1993 para lograr la exoneración de la sanción moratoria como lo busca la pasiva"*.

Criterio que fuera igualmente acogido por el órgano de cierre en materia ordinario laboral en la sentencia SL 1439 de 2021, con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, oportunidad en la que moduló que:

*"Esta Corporación ha sostenido que las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador.*

*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 bajo un vínculo no laboral, pues, en todo caso, es indispensable verificar «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)».*

Bajo esa orientación, al descender al caso objeto de estudio, de las pruebas recaudadas en el proceso no se advierte indicio de buena fe por parte del empleador, pues en manera alguna acreditó que la omisión en el pago de los derechos prestacionales del promotor del proceso hubiese acaecido por razones legales que lo exoneraran de tal deber, y como se indicó en precedencia, no basta con actuar bajo el convencimiento que se está inmerso en una relación diferente a la laboral, para así sustraerse de las obligaciones que surgen en cabeza de quienes le prestan la fuerza de trabajo.

En tal virtud, es que ningún reproche merece la intelección a la que arribó el sentenciador de primer grado, pues como se expuso, en el presente asunto la demandada no probó que su actuar este provisto de buena fe.

En las condiciones analizadas en precedencia, se confirmará la sentencia objeto de estudio.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, como quiera que el recurso formulado por la parte demandada no encontró vocación de prosperidad, surge la imposición de costas en esta instancia a cargo de aquella.

## **DECISIÓN**

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

## **RESUELVE**

**PRIMERO. - CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito Neiva, el 15 de octubre de 2020, en el proceso ordinario laboral seguido

por **JAIRO ALONSO PEDRAZA TORRES** contra **PALOMA ÁNGEL BRADFORD**, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO. - COSTAS.** Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, comoquiera que el recurso formulado por la parte demandada no encontró vocación de prosperidad, surge la imposición de costas en esta instancia a cargo de aquella.

**TERCERO.** - Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**GILMA LETICIA PARADA PULIDO**  
Magistrada



**ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ**  
Magistrada



**EDGAR ROBLES RAMÍREZ**  
Magistrado

**Firmado Por:**

**Gilma Leticia Parada Pulido**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Edgar Robles Ramirez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Enasheilla Polania Gomez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

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:

**21c170ce73a57ec7de70512dc7d6121860fc87170bdc4c01730d61adf18b53d6**

Documento generado en 13/10/2021 09:29:39 AM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**