



## **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

### **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, veintidós de julio de dos mil veinte**

#### **S18-179**

Proceso:	<b>ORDINARIO LABORAL- APELACIÓN</b>
Demandante:	<b>ANGEL ANTONIO RODRIGUEZ MOLINA</b>
Demandado:	<b>GALILEO INSTRUMENTS S.A.S.</b>
Radicado No.:	<b>05001-31-05-019-2014-01292-01</b>
Tema:	<b>extremos, despido, sanción moratoria</b>
Decisión:	<b>CONFIRMA y MODIFICA</b>

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 expedido el 4 de junio de 2020, en consonancia con los acuerdos proferidos por el Consejo Superior de la Judicatura, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 18** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

### **1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

#### **1.1. LO PRETENDIDO**

**Pretende** el accionante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término fijo por 1 año desde el 10 de septiembre de 2012 hasta el 15 de mayo de 2014 y que la relación culminó por culpa imputable del empleador, se condene a la demandada a reconocer y pagar, en los montos que enlista, la indemnización por despido indirecto, reajustes salariales por el año 2014, comisiones adeudadas por el mes de abril y mayo de 2014, sanción por la no consignación de las cesantías y el reajuste en las cotizaciones realizadas a Protección S.A. por todo el tiempo laborado.

## **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

Afirma que se desempeñaba como jefe de laboratorio, que para el 10 de septiembre de 2012, fecha en la que fue contratado de manera verbal, su salario correspondía a \$1.700.000 mensuales más un promedio de comisiones de \$300.000, que posteriormente en enero de 2013 suscribió un contrato a término fijo por un año, modalidad que implicó una desmejora de sus condiciones laborales pese a que luego se incrementó el salario pasando a \$2.000.000 mensuales, manteniéndose el promedio de las comisiones, remuneración que no sufrió variaciones cuando se prorrogó el contrato en el 2014, anualidad en la que no le consignaron las cesantías correspondientes a la vigencia de 2013, sino que le fueron liquidadas en diciembre del año anterior junto con las restantes prestaciones causadas. Que en enero del 2014 se negó a suscribir un nuevo contrato que desmejoraba las condiciones laborales y desde ese momento se desencadenaron conductas de acoso y persecución laboral tendientes a lograr su renuncia, como instalación de programas espía, despojo de herramientas de trabajo, requerimientos injustificados, no entrega de los manuales requeridos, no pago las comisiones causadas en el mes de abril, ni los pagos al régimen pensional reflejaban las comisiones que habitualmente percibía.

Indica que el 15 de mayo de 2014 su empleador le solicitó que presentara renuncia voluntaria, toda vez que lo remplazarían, lo que en efecto sucedió, pero motivándola, razón por la cual no la recibieron, entregándole la carta de terminación del contrato arguyendo una supuesta justa causa que se negó a firmar, consignándole la liquidación el 5 de junio de tal anualidad.

## **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

**Controvirtió la sociedad GALILEO INSTRUMENTS S.A.S.** el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relacionados con el vínculo laboral, precisando que inició el 14 de septiembre de 2012, el cargo desempeñado, la jornada cumplida, las modalidades que rigieron el contrato, el monto del salario inicialmente percibido y la modificación que sufrió el mayo de 2013, no así lo atinente a las comisiones aludidas, las cuales no constituían salario, eran esporádicas y se pagaban por mera liberalidad del empleador para incentivar y motivar a sus trabajadores, oscilando entre \$100.000 y \$300.000. Acepta que desconocía la obligación de consignar las cesantías, siendo pagadas directamente al trabajador por recomendación del contador de la época, hecho que consintió el demandante, sin elevar ningún reclamo. Aclara que para el año 2014 únicamente se variaron los contratos para el nuevo personal que ingresaba, no así al actor, a quien sólo se le solicitó suscribir un compromiso de confidencialidad, toda vez que

se estaba filtrando información reservada de la empresa a las compañías de la competencia y que hacía parte del secreto profesional e industrial, a lo cual se negó el trabajador, incrementando las sospechas que existían acerca de su deslealtad, lo que en parte alguna comportó acoso laboral, simplemente se protegió a la empresa instalando programas que detectaban el tipo de actividad ejecutada en los todos los computadores, no sólo en el del trabajador, manejándose con cautela determinados manuales y documentos precisamente por el tipo de datos que contenían. De otro lado, aduce que medió un despido con justa causa tras una exhaustiva investigación que corroboraba los actos desleales del señor Antonio Rodríguez y alianzas con la competencia, habiéndolo llamado a descargos, aclarando que la renuncia fue enviada días después por servicio postal, momento para el cual ya había sido despedido.

#### 1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 31 de agosto de 2016 por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, pese a declarar que entre las partes existió una relación laboral regida por 3 contratos que delimitó, se **ABSOLVIÓ** a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

## 2. ARGUMENTOS

### 2.1. DEL JUEZ

Expuso que:

- El vínculo estuvo regido por varios contratos, inicialmente a término indefinido, del 14 de septiembre de 2012 al 31 de diciembre de 2012, luego a término fijo que perduró todo el 2013 y un último desde el 1 de enero de 2014 hasta el 15 de mayo de 2014, habiéndose cancelado al trabajador las prestaciones y vacaciones causadas debidamente.
- Frente al despido indirecto adujo que le correspondía al demandante acreditar que la renuncia fue provocada, lo que no ocurrió y en todo caso, en gracia de discusión, se había acreditado la ocurrencia de las faltas graves reseñadas en la carta de renuncia, relacionadas con las llegadas tardes y la violación a la cláusula de exclusividad y confidencialidad por las relaciones comerciales con terceros.

- Negó la sanción deprecada por la no consignación de las cesantías, al no haber encontrado acreditada la mala fe en la conducta del empleador, quien pagó dicho haber directamente al trabajador siguiendo las directrices del contador, por lo que en ningún momento había buscado evadir su pago.
- Frente a las comisiones señaló que si bien eran constitutivas de salario dado que era una contraprestación que recibía el demandante en forma directa por sus servicios y se pagaban regularmente, ascendiendo al 5%, lo cierto es que las mismas eran variables y NO se había demostrado el valor sobre el cual había de aplicarse frente a los meses deprecados, dado que no era un monto estándar, aunado a que dependían de la productividad, sin que los testigos fuesen ilustrativos frente a ello. Consecuencialmente no concedió el reajuste de las cotizaciones y según las colillas, se realizaron los descuentos de acuerdo al salario efectivamente devengado por el trabajador.

## 2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE ACTORA

- Que había una incongruencia en los razonamientos de la juez en cuanto a los extremos declarados, toda vez que para el momento de fenecimiento del contrato, teniendo en cuenta además lo indicado en la carta de despido, regía el contrato a término fijo suscrito el 1 de enero de 2013, de ahí que no entendía el por qué a juicio de la falladora, para el 15 de mayo de 2014, la relación laboral era diferente, desconociéndose de tal forma el principio constitucional previsto en el art. 53 debiendo primar la realidad sobre la formalidad.
- En cuanto al despido que encontró acreditado la juez, no así la renuncia provocada por el empleador, señaló que se presentó una violación al debido proceso pues no bastaba con llamar al trabajador a una oficina para que expusiera su punto de vista. Indica que conforme a la jurisprudencia si bien el despido no era una sanción disciplinaria, existían unos requisitos para hablar del debido proceso al terminar el contrato como lo eran expresar los motivos que ocasionaron el despido, permitirle al trabajador ejercer el derecho de defensa, formular los cargos imputados describiendo de forma precisa las faltas disciplinarias, una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, asistir a una audiencia de descargos, la realización de una etapa probatoria, un pronunciamiento definitivo motivado, lo que no había quedado evidenciado en el proceso.
- Por otro lado, hizo hincapié en que las comisiones eran constitutivas de salario y de acuerdo a la prueba documental fueron habituales, por tanto, debieron ser tenidas en cuenta en la liquidación de prestaciones sociales, lo que no se hizo de esta manera.

- Finalmente, respecto a la sanción por no consignación de las cesantías consideró que NO era suficiente encontrar demostrada la buena fe del empleador con su manifestación de que había contratado personal contable no idóneo que le dio una errada indicación y que por tal motivo liquidó mal las cesantías, por el contrario la buena fe se demostraba a través de la protección del trabajador, cumpliendo con las obligaciones al pagarle las comisiones, lo que no hizo, lo desconoció, razón por la que al no condenarse a este pago, ni al reajuste de los conceptos por seguridad social, debía prosperar su súplica.

### 3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Atendiendo la inconformidad planteada por el recurrente, centra la Sala su análisis en determinar:

- a) Qué modalidad de contrato de trabajo regía para el momento de fenecimiento del vínculo, es decir, si era a término fijo o indefinido.
- b) Si se presentó una violación al derecho al debido proceso con ocasión al despido, estableciendo además si su eficacia o legalidad depende del agotamiento de un procedimiento disciplinario.
- c) Si con ocasión de las comisiones causadas, es dable reliquidar las prestaciones sociales y las vacaciones causadas durante todo el tiempo de prestación del servicio.
- d) Finalmente se establecerá si es procedente acceder a la sanción moratoria regulada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990 por la no consignación de las cesantías a un fondo, analizando si de la conducta del empleador se puede predicar mala fe.

### 4. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar que conforme los razonamientos de la a quo y la lectura de la contestación, de cara a los puntos que fueron controvertidos en el recurso de alzada, no existe discusión alguna en los hechos relacionados con la vinculación laboral que unió a las partes del presente litigio, los extremos temporales, el cargo desempeñado por el actor como *jefe de laboratorio* en una empresa dedicada, en términos generales, a la comercialización de equipos topográficos y el salario base percibido.

Son pues otros los puntos en que los se centra su inconformidad la apoderada del actor, siendo el primero de ellos el **tipo de contrato** o modalidad que regía para el momento de fenecimiento de la relación laboral.

Frente a este punto, bastará con decir que le asiste razón a la recurrente en este aspecto, pues no es dable mutar para el año 2014 la modalidad de un contrato a término fijo por un año, suscrito por las partes el 1 de enero de 2013, por el simple hecho de que mal o bien hecho, el empleador hubiese liquidado las prestaciones sociales y las vacaciones causadas en diciembre de esa anualidad. De acuerdo a lo expuesto por la sociedad GALILEO INSTRUMENTS S.A.S. al contestar esta acción, la liquidación aludida, y que le sirvió a la falladora para sustentar la existencia de 3 contratos, fue realizada siguiendo las directrices del contador de la época, pero ello en parte alguna, salvo el asunto atinente a las cesantías, del que más adelante nos ocuparemos, implica que fenezca un contrato y surja uno nuevo.

Bajo esa hipótesis cualquier contrato quedaría abolido con independencia de la voluntad de las partes, cada año pasaría a ser a término indefinido al liquidarse los haberes o prestaciones que se hubiesen causado, intelección absolutamente alejada de lo ya previsto por nuestro legislador.

Incluso, de lo expuesto por cada una de las partes en el interrogatorio absuelto, ninguna duda queda en torno al contrato que los regía, de sus versiones se desprende, en forma coincidente, que para el año 2012 el señor Ángel Antonio Rodríguez, para entonces domiciliado en la ciudad de Bogotá, fue contactado telefónicamente por la empresa que lo contrató por sus conocimientos en el área, todo fue verbal, debiéndose entender que regía un contrato de trabajo a término indefinido, y en enero de 2013, con la aquiescencia del demandante, aunque disgustado por considerar que se estaban desmejorando sus condiciones laborales, el 1 de enero de 2013, conforme se aprecia a folios 18 a 20 del expediente, libremente el actor suscribió un contrato a término fijo por un año, o por lo menos ningún vicio se alegó para efectos de restarle validez, de ahí que ante el silencio de las partes, y de acuerdo a lo previsto por el art. 46 del CST, automáticamente se prorrogó, siendo este el último contrato el que regía el vínculo entre las partes para mayo de 2014, cuando el trabajador fue despedido.

Valga aclarar en este punto que si bien en el numeral séptimo del acápite de hechos de la demanda se expone que el empleador intentó persuadir al trabajador para que firmara un tercer contrato, que a juicio suyo modificaba sustancialmente asuntos delicados (retenciones salariales, nueva escala de faltas graves, entre otras), lo cierto es que nunca se suscribió, incluso al contestar dicho hecho, la sociedad demandada explica que el nuevo modelo de contrato

únicamente estaba siendo objeto de implementación con el personal nuevo que ingresaba nuevo, no así con el ya existente.

En este orden de ideas, habrá de modificarse la decisión objeto del recurso de alzada en este punto, en el sentido de declarar que entre las partes rigieron varios contratos de trabajo, el primero a término indefinido, iniciado el 14 de septiembre de 2012 y finalizado por mutuo acuerdo el 31 de diciembre de 2012, el segundo a término fijo a un año que perduró entre el 1 de enero de 2013 y el 15 de mayo de 2014, fecha del despido, pasemos entonces a analizar lo atinente al mismo.

Tenemos que la recurrente, entre otros puntos, enfoca su tesis de defensa en la inexistencia de un **procedimiento disciplinario**, toda vez que a su juicio, la apertura del mismo implicaba el respecto a las garantías propias del debido proceso y derecho de defensa, pues la diligencia de descargos le hubiese permitido al trabajador expresar la razón de su disenso en la etapa probatoria.

No desconoce la Sala lo expuesto por las partes al absolver interrogatorio en cuanto a que el día 15 de mayo de 2014 el actor fue citado a la oficina del señor Sabogal, representante legal de la demandada, para indagarlo acerca de ciertas conductas. Empero, cualquier discusión que ello pusiese propiciar, es decir, si hubo o no un espacio para escuchar al trabajador, perdería relevancia, veamos porqué:

De antaño la Sala de Casación Laboral ha considerado que en aquellos casos donde media un despido, le corresponde al empleador comprobar la justa causa, y en tal sentido cuando no se acredita la misma, intrínsecamente sería ilegal el despido, pero cuando no se observaban los procedimientos o requisitos que el legislador prevé, el despido será formalmente ilegal, independientemente del móvil que lo haya inspirado.

He aquí el punto del que parte la discusión, pues más allá del examen que debe efectuarse en cuando a la acreditación o no de la falta que se endilga al trabajador, aspecto NO discutido en el recurso, conforme lo expuesto, la recurrente realmente parte de la ilegalidad del despido al no haberse surtido el procedimiento de descargos en estricto obedecimiento de los postulados constitucionales y legales que deben guiar el mismo.

Y es que son múltiples las providencias que ha emitido nuestro órgano de cierre en torno a este tópico, exponiendo las diferencias entre despido y sanción disciplinaria, precisamente para

señalar que los procedimientos previstos para la imposición de esta última no delimitan ni cercenan la facultad que tiene el empleador para despedir a un trabajador que incurre en una justa causa, claro está, salvo que las partes lo hubiesen pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva o Reglamento de Trabajo, lo que en este caso no ocurrió, pues ninguna ritualidad se previó para efectuar el despido. Véase por ejemplo las de radicación 68.639, 66.654, 70.739 todas de 2019.

Quiere ello decir que para adoptar una decisión de esta índole, el empleador NO está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, razonamiento que necesariamente nos tiene que llevar a concluir que en esos casos no es imperioso efectuar la citación y posterior diligencia de descargos y cualquier falencia en tal actuación no deviene en la imposibilidad de despedir a un trabajador, de ahí que no sean de recibo los argumentos de la recurrente en cuanto indica que se violó el debido proceso, pues aunque en gracia de discusión se omitieren pasos o términos en la realización de un procedimiento disciplinario, ello no tendría incidencia directa en el despido, por la llana razón de que no acarrea la ilegalidad del mismo al no tener que surtirse para su consecución.

Y es que las falencias en un trámite previo al despido SÓLO lo pueden tildar de ilegal cuando existe alguna fuente que obligue a las partes a seguir cierto procedimiento para llevarlo a cabo, situación que no es la que aquí se avizora, dado que, se insiste, las partes no lo supeditaron a un trámite especial, o por lo menos ello no se acreditó.

Así las cosas, puede ocurrir que el empleador, tras la ocurrencia de una falta y pese a considerar la viabilidad del despido soportado en una justa causa, opte por escuchar con antelación al trabajador en aras de graduar la conducta de su subalterno. Sin embargo, puede concluir que por su gravedad no es dable la imposición de una sanción al no obtener del trabajador explicaciones satisfactorias que justifiquen razonablemente su actuar.

En tal contexto, la realización de la diligencia de descargos solamente redundará al posibilitarle al actor ejercer el derecho de defensa, tal y como lo estimó la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia de radicación 39394. Incluso resulta incoherente siquiera pensar en que aunque al empleador le asiste la facultad de despedir, el optar por escuchar al trabajador omitiendo trámites de cualquier índole, cercene tal potestad.

Aclarado lo anterior, tenemos que cuando se pretende la declaratoria de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y el consecuente pago de una indemnización, cada una de



las partes tiene una carga probatoria distinta. El demandante, quién afirma haber sido despedido, debe probarlo, aspecto cuya existencia en este caso no se controvierte. A su turno, habiéndose demostrado el despido, es el empleador quién tiene la carga de acreditar que su conducta estuvo amparada en una justa causa. A esta conclusión se arriba, no sólo en virtud a la aplicación de los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso sino también en lo expresado por la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la de radicación 32568.

Con relación al despido invocando una justa causa, señala el artículo 62, numeral sexto del Código Sustantivo el Trabajo, que se puede terminar el contrato de trabajo con justa causa por cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador, contempladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo o por una falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Así mismo, prescribe el párrafo único de dicho artículo, que la parte que da por terminado el contrato unilateralmente, **debe señalar la causa que motivó su decisión**, ya que posteriormente no podrá invocar una diferente.

Al respecto la Corte constitucional en la sentencia C- 594 de 1997, señaló que no basta con invocar para el despido las causales genéricas expresadas en la ley, es necesario, además, señalar los hechos en que se sustenta tal decisión, ya que el sentido de la norma lo que pretende es que la parte afectada conozca las razones que pusieron fin a la relación laboral.

Descendiendo al caso concreto, se observa que los **hechos** que motivaron el fenecimiento del vínculo, de acuerdo con el contenido de la carta de terminación del contrato de trabajo que data del 15 de mayo de 2014, cuya copia reposa a folio 115 del expediente, fueron puestos en conocimiento de la parte. Expresamente se indicó que:

... los motivos de dicha decisión se dan por las llegadas tardes presentadas en varias ocasiones, por las diferentes relaciones comerciales que a la fecha ha adelantado usted con terceros lo cual constituye una falta grave de la exclusividad suscrita en su contrato.

Importa pues al legislador, y así lo ha señalado la jurisprudencia, que lo realmente relevante es que la parte conozca los hechos que motivaron el fenecimiento del contrato, correspondiéndole al operador jurídico, en caso de no haberse invocado la norma que cimenta su actuar, examinar si esa conducta encuadra o no en algunas de las justas causas que regula la ley. En tal sentido, el formalismo que echa de menos la recurrente, en cuanto a que en dicha misiva se omitió enlistar los fundamentos legales de la decisión, pierde la relevancia que predica, pues, tal y como se analizó, lo importante es que se expongan los motivos, claramente delimitados por la demandada.

Ahora, no significa ello que esta Magistratura comparta o no el raciocinio de la juez en cuanto a la acreditación de las conductas. Sin embargo, ningún examen se podrá realizar en esta instancia, toda vez que la recurrente única y exclusivamente atacó la ilegalidad del despido al no surtirle ciertas formalidades, en parte alguna si quiera mencionó que no se hubiese acreditado la justa causa relacionada, como se dijo, con unas llegadas tarde, objeto de llamado de atención, y vulneración a la cláusula de exclusividad por la venta de una maquinaria de topografía a otras empresas.

Ello al margen que la pretensión realmente estaba encaminada a lograr la indemnización con ocasión de un despido indirecto y en virtud del principio de congruencia, la parte resistente centró su defensa en este punto, por lo que no se ocupó profusamente del asunto atinente a la justa causa de despido, empero la juez, en uso de sus facultades *extra y ultra petita*, tras desestimar la pretensión primigenia, examinó en gracia de discusión, la procedencia de la indemnización contemplada en el art. 64 del CST.

En este orden de ideas, se mantendrá la decisión absolutoria en este punto.

Procedemos ahora a analizar el aspecto relacionado con **el reajuste** de las prestaciones sociales y vacaciones causadas, pues en el recurso de alzada se pretendió su tasación con apego a las **COMISIONES** causadas.

Consideró la a quo que las bonificaciones que percibía el trabajador, correspondiente al 5% de ciertas ventas, eran constitutivas de salario. Ningún reparó mereció tal apreciación por parte del empleador, que en principio adujo que las mismas eran esporádicas, pagadas por mera liberalidad para incentivar a los trabajadores, pese a que los múltiples recibos allegados dan cuenta de su periodicidad, al margen que en el contrato se adujo que el salario era variable y la base la constituiría la suma de \$1.700.000 y que NO constituirían salario los premios o primas eventuales, atributo que NO se predica de los pagos realizados mes a mes.

Ahora, si bien en un principio se pretendían las comisiones causadas en los dos últimos meses de trabajo, lo cierto es que conforme lo adujo la falladora, no era dable cuantificar el monto de lo adeudado al no acreditarse sobre qué valores habría de aplicarse ese 5% y consecuentemente absolvió del reajuste salarial, comportando este el único reajuste deprecado.

Nótese que en parte alguna del líbello genitor se pretendió el reajuste de las prestaciones causadas durante la vigencia del contrato en atención a las comisiones, pretensión que

realmente introduce la apoderada del demandante al sustentar el recurso de apelación. Comporta ello una modificación a la demanda inadmisibile por esta Magistratura, aunado a que las facultades *extra y ultra petita*, que permiten al operador fallar por fuera o más allá de lo pedido, son propias del juez pero en primera instancia.

En todo caso, en gracia de discusión, habría de indicarse que ningún reajuste podría ordenarse respecto de los haberes causados en el 2012, pues ni una colilla da cuenta del monto de las comisiones causadas en tal anualidad, y frente al 2013, conforme se aprecia a folios 31 y 43 correspondientes a los pagos realizados a título de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio y vacaciones, encuentra la Sala que se tomó en cuenta, mal o bien, un salario promedio, superior al percibido para el 30 de junio y 31 de diciembre, fechas en las que se realizaron las correspondientes liquidaciones.

Por las razones expuestas, la sentencia apelada no sufrirá ninguna variación en este punto.

Finalmente solicita el actor la **sanción prevista por la NO consignación de las cesantías** en un fondo.

Abundante es la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia relacionada con la procedencia de las indemnizaciones moratorias, tanto la prevista en el Art. 65 del C. S. del Trabajo, como aquella consagrada en el Art. 99 de la Ley 50 de 1990. La primera de ellas surge por el no pago de las prestaciones debidas al fenecimiento del contrato, la segunda, por la no consignación de las cesantías en un fondo dentro de los plazos establecidos en la ley, siendo esta última la que comporta objeto de súplica.

Sin embargo, las mismas no proceden en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso concreto las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador **incumplió** con sus obligaciones, toda vez que en virtud del principio constitucional relacionado con la presunción de la buena fe, debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir, la mala fe, y es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas.

No desconoce la Sala la múltiple jurisprudencia de nuestro órgano de cierre, que en torno al tema consideró lo que podría de alguna manera denominarse causales eximentes de dicha indemnización, donde se recopilan casos donde se infiere que el empleador actuó de buena fe.

Solo para mencionar algunos, tenemos, entre otros, aquellos eventos donde:

- ✓ Existen razones entendibles por parte del empleador que justifiquen su omisión.
- ✓ Existe controversia sobre la naturaleza del contrato bajo la conciencia de que la relación lo fue de carácter diferente al laboral.
- ✓ La exposición de argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiese llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse con el material probatorio que se recaude conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe.
- ✓ Creencia o duda razonable de no deber, la cual debe ser fundada, donde el empleador intente demostrar que obro conscientemente de una manera legítima y con ánimo exento de fraude.

En el caso que nos ocupa, el motivo que expone la sociedad GALILEO INSTRUMENTS S.A.S. a través de su representante legal para excusar el incumplimiento de sus obligaciones como empleador, encuadra dentro de los criterios antes aludidos, pues aunque la ley no lo avala, actuó bajo el convencimiento que le era dable, como efecto aconteció, pagar directamente al trabajador las cesantías causadas.

Ahora, sabido es que al tenor de lo dispuesto por el art. 254 del CST, se prohíbe a los patronos efectuar pagos parciales del auxilio de cesantía antes de la terminación del contrato de trabajo, preceptiva según la cual, si los efectuase, perdería las sumas pagadas.

Sin embargo, a juicio de la Sala la actitud asumida por el empleador, bajo ese panorama, encaja en la buena fe, ya que si bien es cierto no consignaron las cesantías en Fondo, también lo es que no se quedó con ellas, sino que las entregó al trabajador, quien las recibió, sin ningún reparo, aspecto aceptado en el interrogatorio absuelto por el señor Ángel Rodríguez.

Además de lo anterior no existe concurrencia entre la sanción por la entrega parcial de cesantías y la sanción por la no consignación de las mismas, criterio manejado de antaño por la Corte Suprema de Justicia, entre las que se destacan la sentencia de radicación 27186 M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez, donde precisó que:

Esta última tiene por objeto y finalidad resarcir los perjuicios que el patrono haya podido causar al trabajador con el no pago oportuno de los salarios y prestaciones debidos, y en el caso del pago irregular de cesantía parcial ningún perjuicio se le ha ocasionado al

trabajador cuando éste efectivamente ha recibido anticipos por ese concepto, de los cuales se ha usufructuado.

Y la misma corporación mediante providencia del 11 de diciembre de 1986, radicación 0284, reiteró tal entendimiento al señalar que:

“...la ignorancia de la ley no sirve de excusa... predicable tanto para el patrono como para el trabajador, y así resulta en el caso bajo examen, que si la actora recibió pagos que, se presume, sabía no se le podían hacer legalmente y los aprovecho sin hacer manifestación alguna, ello compensa la actitud a la vez ilegal del patrono al hacer un pago, que, se presume, conocía que era contrario a la ley. Entonces si hubo mala fe, esa mala fe fue compartida por uno y otro de los contratantes y, por consiguiente, no puede traer consecuencia benéficas para la trabajadora, que se lucra nuevamente, y perjudiciales para el patrono al ocasionarle el pago de la indemnización moratoria por deber cesantía, pues éste como ya se dijo, pagó al finalizar el contrato lo que creía deber...”

Ahora bien, al abordar en esta oportunidad igual temática, es oportuno precisar que las referidas sanciones no pueden concurrir coetáneamente y no es dable acumularlas, porque al realizar un análisis sistemático de los indicados preceptos, interesa recordar que en la interpretación de las normas laborales, debe tomarse en cuenta, esencialmente, su finalidad, esto es, la de lograr la justicia en la relación de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, tal como explícitamente y de manera armónica lo señalan los artículos 1ª y 18 del Código Sustantivo del Trabajo; y en este caso particular, respecto de la indemnización moratoria, bastante se ha dicho por la Corte que únicamente procede cuando no se hayan brindado razones atendibles por el empleador para no pagar los salarios y prestaciones que debe al trabajador as la terminación del contrato, es decir media un análisis de la buena fe y, en cuanto al pago irregular de cesantías, tal actuar tiene sanción expresamente regulada, que lo es la pérdida de ese pago parcial por cesantías realizado de forma irregular; pero sin adicionalmente por sí misma genere indemnización moratoria”.

En éste orden de ideas, no es dable castigar con igual rasero al empleador incumplido frente aquel que efectuó un pago, independientemente que mediara o no la autorización para efectuar su entrega, configurándose la causal eximente de la sanción deprecada al acreditarse la existencia de la buena fe, la cual no está llamada a desvirtuarse, por el no pago de las comisiones deprecadas, pues, tal y como se dijo, no se acreditó la causación de las pretendidas por los meses de abril y mayo de 2014, aspecto que en todo caso sería relevante si se estuviese discutiendo la sanción moratoria prevista en el art. 65 del CST, es decir, aquella procedente por no pagar los salarios o prestaciones debidas a la finalización del contrato, sanción que en parte alguna comportó objeto de súplica, siendo otras las pretensiones.

Para finalizar considera la Sala oportuno mencionar que si bien también se cimentó la mala fe en el pago deficitario de los aportes al régimen pensional, lo cierto es que, de un lado, como se dijo, ello tal vez hubiese sido importante analizarlo de cara a la sanción moratoria regulada en el art. 65 del CST, no así frente a la consagrada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, atinente exclusivamente a las cesantías, y de otro lado, habría de señalarse que la prosperidad del reajuste mencionado de los pagos al régimen pensional, inexorablemente estaba atado a la

acreditación del pago deficitario aludido, allegándose para el efecto la correspondiente Historia Laboral, lo que no ocurrió, únicamente reposan en el plenario constancias expedidas por la EPS.

En conclusión, como en este informativo no existen las bases probatorias suficientes para acceder a alguna de las peticiones formuladas por la recurrente, a esta Magistratura no le queda alternativa diferente a la de confirmar la decisión objeto del recurso de alzada, modificándola únicamente en cuanto a la declaratoria de la modalidad de los contratos de trabajo que unieron a las partes.

Sin costas en esta instancia.

## **5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **DECIDE**

**PRIMERO: CONFIRMA PARCIALMENTE** la sentencia proferida el 31 de agosto de 2016 por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido el señor **ANGEL ANTONIO RODRIGUEZ MOLINA** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 93.087.535 contra la sociedad **GALILEO INSTRUMENTS S.A.S.**

**SEGUNDO:** se **MODIFICA** la declaración realizada por el despacho toda vez que entre las partes rigió un contrato de trabajo, el primero a término indefinido, iniciado el 14 de septiembre de 12 y finalizado el 31 de diciembre de 2012, el segundo a término fijo a un año que perduró entre el 1 de enero de 2013 y el 15 de mayo de 2014, conforme lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

**TERCERO:** sin costas en ésta instancia.

Lo anterior se notificará en **ESTADOS**, y se firma por quienes en ella intervinieron.

(firmas escaneadas)

Los Magistrados,



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

CERTIFICO: Que el auto anterior fue notificado por  
ESTADOS No. 096 fijados hoy en la secretaría de  
este Tribunal a las 8 a.m.

Medellín 23 de JULIO DE 2020

Secretario