



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL DE TRABAJADORA DEDICADA AL ALISTAMIENTO DE CEBOLLA – LOS ADMINISTRADORES SON VERDADEROS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y COMO TALES LO OBLIGAN FRENTE A SUS TRABAJADORES LOS QUE EJERZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN: Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión.

Los referidos testigos manifestaron que se revisaba la cebolla que la demandante arreglaba, si la empacaba y pesaba adecuadamente, dicho control de calidad lo realizaba el administrador antes de enviarla a Bogotá, este último señaló que si la cebolla quedaba mal pesada se le hacía llamado de atención, si la demandante se enfermaba o quería faltar un día, tenía que pedir permiso al administrador. Por otra parte, no se puede dejar de lado que los administradores son verdaderos representantes del empleador y como tales lo obligan frente a sus trabajadores los que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como: gerentes, mayordomos y administradores, quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador. Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión.

EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL DE TRABAJADORA DEDICADA AL ALISTAMIENTO DE CEBOLLA – IMPROCEDENCIA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO: No existe medio de convicción alguno que permita corroborar que el motivo que hoy se reclama como justificación de terminación del vínculo laboral, haya sido comunicado al empleador el mismo día en que acaeció. Por principio general del derecho probatorio, no puede crearse a su favor su propia prueba.

Sin embargo, de la manifestación inicial, esto es, que el día que decidió dar por terminado el vínculo se lo hizo saber al empleador, solo se encuentran los dichos de la demandante, pues no existe prueba alguna que lo corrobore; por el contrario, la única prueba que se advierte en el plenario corresponde a la carta que la trabajadora envió 15 días después a su empleador y, como ella misma lo aceptó, ello acaeció luego de irse para Sogamoso. Así lo confirma la misma prueba documental que refiere que la carta de renuncia que fue entregada solo se envió hasta el día 29 de septiembre de 2017. Tal ausencia probatoria respecto a lo acaecido el día en que se terminó la relación laboral, sin duda alguna impide tener por cumplido el presupuesto propio del artículo 66 del C.S.T., en tanto, no existe medio de convicción alguno que permita corroborar que el motivo que hoy se reclama como justificación de terminación del vínculo laboral, haya sido comunicado al empleador el mismo día en que acaeció, tan solo se cuenta con la declaración de la misma demandante a quien, como es sabido, por principio general del derecho probatorio, no puede crearse a su favor su propia prueba.

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL – NO SE INTERRUMPE CON LA CARTA DE RENUNCIA: Allí nunca se pretendió el reclamo de un derecho o prestación debidamente determinado, para que se dé la interrupción deprecada.

Para el caso, el recurrente solicita que se tenga en cuenta la reclamación hecha por la demandante el 27 (sic) de septiembre de 2017, escrito de terminación del contrato de trabajo, razón por la cual el término prescriptivo empezaría a correr como mínimo desde la fecha de recibo de la carta de terminación, esto es el 29 de septiembre del 2017. Para la Sala, no son de recibo los argumentos, toda vez que, vista la documental a folio 2, se encuentra que la referida carta tenía como única finalidad la de dar por culminada la relación laboral; por ello, en la referencia de tal documento se consigna: "Terminación de contrato de trabajo por justa causa". De ahí que, conforme lo preceptuado en el artículo 489 del CST., no sea posible tener la carta de terminación para impedir los efectos prescriptivos, pues allí nunca se pretendió el reclamo de un derecho o prestación debidamente determinado, para que se dé la interrupción deprecada.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA – EL EMPLEADOR NO PROBO BUENA FE: Sabía de la relación existente con su trabajadora y aun así, omitió el pago de las acreencias a que esta tenía derecho.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

Para el caso sub examine, la Sala establece que el empleador incumplió en los pagos de las prestaciones sociales a que tenía derecho la demandante, se debe recalcar que dichas acreencias son necesarias para el mínimo vital de la trabajadora y al no ser diligente la persona responsable de ello, se quebrantan derechos mínimos del que presta el servicio. Y es que en este caso, es claro que el demandando es una persona dedicada a la actividad comercial y, como tal, perfectamente conocedor de los derechos que les asiste a los trabajadores en desarrollo de sus labores, por ello, todo el tiempo la trabajadora lo consideró su empleador, comunicándose directamente con él para atender las gestiones y reclamos propios de su cargo, al punto tal que, culminado el vínculo, dirigió a él su carta de renuncia, sin recibir respuesta de ningún tipo, esto es, como si simplemente ella hubiera sido aceptada. Por tanto, no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria los señalamientos del empleador, en la medida que no existen elementos que lleven a pensar que el demandado obró de buena fe para desconocer los derechos mínimos de la trabajadora. Por el contrario, lo que se observa es que dicha persona sabía de la relación existente con su trabajadora y aún así, omitió el pago de las acreencias a que esta tenía derecho.

SANCIÓN MORATORIA – EL EMPLEADOR NO PROBO BUENA FE: Ningún yerro se advierte de la liquidación la sanción por la no consignación de las cesantías.

Desde este punto de vista, la conducta del señor Chaparro no fue recta, leal y el desbordamiento de los límites establecidos en la Ley 50 de 1990, así como la no liquidación y pago de las cesantías, está desprovista de la buena fe, que no exime de las condenas indemnizatorias, como a bien lo tuvo el A quo. El recurrente manifiesta su inconformismo sobre la forma que el despacho liquidó la sanción por la no consignación de las cesantías; sin embargo, ningún yerro se advierte en ello, pues el a quo realizó el debido cálculo de un día de salario por cada día de retardo, a partir del 2 de febrero del año 2015, por cuanto los periodos anteriores se encuentran cobijados por el fenómeno de la prescripción, y hasta el día 17 de septiembre de 2017, fecha en que terminó la relación laboral.

APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL – DERECHO PÚBLICO DE CARÁCTER IRRENUNCIABLE E IMPRESCRIPTIBLE: Los pagos a seguridad social deberán reconocerse durante toda la relación laboral.

Señala el demandante que, sí se están reconociendo la existencia de dos vínculos laborales contractuales, no existe razón para no condenar al empleador al pago total de los aportes a seguridad social en pensión durante toda la relación laboral, ya que, es un derecho público de carácter irrenunciable e imprescriptible. En este punto le asiste razón al recurrente, pues de conformidad con lo establecido en los artículos 22 y 161 de la Ley 100 de 1993 y el artículo 57 del Decreto 806 de 1998, cuando el empleador no cancela de manera puntual y completa los aportes y cotizaciones a las correspondientes administradoras de fondos de pensiones, debe asumir en forma directa los riesgos que se generen con su omisión y puesto que dichas obligaciones tienen un carácter de irrenunciables e imprescriptibles como lo establece el art. 48 de la Constitución Política su reconocimiento se da por el periodo laboral que haya sido declarado.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2.007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15759-31-05-002-2018-00066-01
DEMANDANTE	:	MARÍA BLANCA EDILIA MORENO MESA
DEMANDADOS	:	JESÚS ALBERTO CHAPARRO PEDRAZA
MOTIVO	:	APELACIÓN SENTENCIA ACTA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	N° 016
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintisiete (27) de abril de dos mil veintiuno (2021),

ASUNTO A DECIDIR:

Los recursos de apelación interpuestos por la demandante y el demandado en contra de la sentencia del 29 de octubre de 2018, proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

MARÍA BLANCA EDILIA MORENO MESA, a través de apoderado judicial, el 2 de febrero de 2018, presentó demanda en contra de JESÚS ALBERTO CHAPARRO PEDRAZA para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, vigente entre el 1º de agosto de 2001 y el 30 de septiembre del 2017; que terminó por justa causa por parte de la trabajadora. Asimismo, se declare que incumplió su obligación de pagar seguridad social integral, dotaciones, prestaciones sociales, recargo salarial por trabajo suplementario y festivos. Como

consecuencia, sea condenado a las prestaciones e indemnizaciones que indica y a las costas del proceso.

Funda la demanda en 41 hechos, relacionados con la existencia del contrato de trabajo, el compromiso del demandado, las labores realizadas, horario, salarios y prestaciones dejadas de cancelar.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

La demanda fue admitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, en providencia del 8 de febrero de 2018 (f. 22 c. p.), y corrido el traslado al demandado, se opuso a las pretensiones, aduciendo que entre las partes nunca existió una relación laboral, toda vez, que la demandante fue contratada para prestar servicios civiles relacionados con el perfil de Peladora de Cebolla, labor que nunca fue ejecutada o cumplida bajo la continua subordinación de la actora con relación al accionado o alguno de sus representantes, debido a que, en la práctica, cualquier actividad cumplida se encontraba sujeta a la plena autonomía del contratista.

Como excepciones de mérito propuso: *“inexistencia de la relación laboral – inexistencia de la obligación; buena fe (sin que implique reconocimiento de derecho alguno); Debida configuración de la legitimación en la causa por pasiva ante una condena al pago por aportes en salud y pensiones (sin que implique reconocimiento de derecho alguno); Tasación de condena con base en los honorarios pactados (sin que implique reconocimiento de derecho alguno); Terminación del contrato civil por mutuo acuerdo (sin que implique reconocimiento de derecho alguno); Vinculación contractual con solución de continuidad; prescripción extintiva de derechos laborales e inexistencia de su interrupción (sin que implique reconocimiento de derecho alguno); Caducidad y/o prescripción de la acción de cobro de aportes a seguridad social (sin que implique reconocimiento de derecho alguno); Pago y compensación”.*

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 29 de octubre de 2018, practicadas las pruebas decretadas y escuchadas las alegaciones de las partes, se dictó sentencia a través de la cual: (1) Declaró la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido, el

primero entre el 1º de agosto de 2001 y a mediados del mes de agosto del año 2012 y el segundo entre el 1º de octubre de 2012 el día 17 de septiembre de 2017, el cual terminó por renuncia de la trabajadora; (2) Condenó al demandado JESÚS ALBERTO CHAPARRO PEDRAZA al pago de los siguientes conceptos: cesantías la suma de \$3.156.770, 77. Intereses a las cesantías \$432.700. Prima de servicios la suma de \$1.802.917. Vacaciones la suma de \$1.829.948. Sanción por no consignación de las cesantías en un fondo consagrada en el numeral tercero artículo 99 ley 50 de 1990, la suma de \$20.371.006. Indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo una suma diaria de \$24.590,56 a partir del día 18 de septiembre 2017 y hasta cuando el empleador proceda al pago de las prestaciones reconocidas en esta sentencia, teniendo en cuenta que el ingreso de la trabajadora no supera el salario mínimo legal; (3) Condenó a pagar los aportes a pensión en el porcentaje que como empleador le correspondía asumir durante el periodo comprendido entre el 1º de octubre de 2012 y el 17 de septiembre 2016, ante el fondo de pensiones que escoja la actora, teniendo como IBC el salario mínimo legal mensual vigente para cada una de esas anualidades, de acuerdo con el cálculo actuarial que deberá realizar el fondo de pensiones seleccionado por la demandante, al cual debe acudir el demandado para solicitar la elaboración del mismo, una vez, la demandante le haya comunicado el nombre de la administradora de pensiones de su elección; (4) Declaró *parcialmente probada la excepción de prescripción y no probadas las excepciones de inexistencia de la relación laboral y de las obligaciones, buena fe, terminación de un contrato civil por mutuo acuerdo, pago y compensación, propuestas por la parte demandada y se declaró probada la excepción de vinculación contractual con solución de continuidad*; (5), absolvió al demandado de las restantes pretensiones incoadas por la demandante y, por consiguiente, condenó en costas a cargo del demandado fijando como agencias en derecho la suma de \$1.900.000.

Los fundamentos de cada una de las decisiones adoptadas se registran en el audio respectivo.

IV.- De la impugnación.

En contra de la referida sentencia formularon recurso de apelación la demandante y el demandado, con las pretensiones y razones que se resumen a continuación.

La Demandante:

A partir del reconocimiento de la existencia del contrato de trabajo con los extremos fijados, pretende la modificación o revocatoria de la sentencia en los siguientes aspectos:

1.- El despacho tomó la prescripción 3 años atrás a partir de la fecha de presentación de la demanda, de acuerdo con el acta individual de reparto. Efectivamente, la demanda se presentó el 2 de febrero de 2018; no obstante, en criterio del recurrente, la interrupción de la prescripción se debe efectuar con la reclamación hecha por la demandante el 27 de septiembre de 2017, escrito que hace referencia a la terminación del contrato de trabajo, de tal manera que el término prescriptivo empezaría a correr como mínimo desde la fecha de recibo de la carta de terminación, que es el 29 de septiembre del 2017.

2.- No comprende por qué razón, sí se está reconociendo la existencia de dos vínculos laborales, no se condena al empleador al pago total de los aportes a seguridad social en pensión, derecho público de carácter irrenunciable e imprescriptible. Fueron 16 años que la demandante trabajó para el demandado con un fraccionamiento de un mes o mes y medio, que dejó de prestar servicio, y no sería justo ni legal, que no se condenará al pago por un periodo de más de 11 años, que resulta significativo y de vital importancia para el reconocimiento de una eventual prestación económica de pensión de vejez de la actora.

El demandado:

1.- En este caso no se daban los supuestos legalmente exigidos para declarar la existencia de una relación laboral, pues las múltiples pruebas testimoniales dejaron entrever que si bien es cierto la demandante se le emitían algunas instrucciones para el desempeño de su labor, no desbordan el concepto de lo que legalmente se ha conocido como coordinación.

2.- En este tipo de actividades, los contratistas independientes deben estar sujetos a una serie de instrucciones que son las que, en términos genéricos, indican cómo ha de cumplirse la actividad para la cual fue contratada. Para el caso de peladoras de cebolla, era necesario dirigir la forma, cantidad, calidad, peso y manera de empacar, de ahí que la subordinación debía demostrarse más allá de las simples

instrucciones, que el supuesto empleador a través de su administrador le emitía a la accionante.

3.- Es claro que si bien la señora María Blanca se presentaba a la bodega en un horario comprendido entre las 8 y 9 de la mañana hasta las 6 o 9 de la noche, lo cierto es que en forma alguna se logró demostrar que ese horario fuese impuesto por el demandado o por alguno de sus administradores.

4.- Con las declaraciones analizadas se advierte que la demandante no cumplía ningún tipo de horario y, por ende, no se generaba ninguna consecuencia si no iba a prestar el servicio; de igual forma, si se le hacía algún requerimiento o llamada de atención, era ajeno a la actividad a la cual ella había sido llamada a prestar.

5.- La demandante, para el cumplimiento de su actividad, llevaba sus propias herramientas de trabajo, todos los declarantes fueron unánimes en advertir que ella era la propietaria de los elementos que utilizaba para cumplir con la labor. Igualmente, se habló de permisos, pero la accionante y los demás trabajadores lo que hacían era informar que no iban a ir determinado día, para que no se le dejara trabajo o se buscara a otra persona que pudiera cumplir con la tarea, actuaciones que, en forma alguna, se pueden determinar para declarar que existió una verdadera relación laboral.

6.- Respecto al despido indirecto, aseguró que si bien en algún momento la demandante manifestó el inconformismo que tenía por las supuestas malas condiciones de su sitio de trabajo, esa no fue la causa final o la causa inmediata que precisó al momento de dejar de acudir al lugar, insiste en que la causa de la terminación del contrato ha de efectuarse en el momento mismo de la culminación del vínculo, debido a que, desatiende el principio de buena fe y las obligaciones contractuales, el hecho de que se indique con posterioridad a la extinción del mismo, las razones por las cuales se da por terminada. Luego, es claro para el presente caso, que lo que ocurrió sin lugar a dudas fue una renuncia.

7.- Frente a la imposición de la sanción moratoria y la sanción contenida en la ley 50 del 90, por la no consignación de cesantías, aseguró que del acervo probatorio quedó claro que el demandado obró de buena fe y en ningún momento buscó engañar o generar algún detrimento patrimonial a la demandante, por el contrario, siempre ha considerado que la relación que lo ata con las Peladoras de Cebolla, a través de sus administradores, es una verdadera relación civil.

8.- Los administradores eran en cierta medida los que fijaban las condiciones de la prestación de servicio, obviamente, amparados en la remuneración o en el pago que hacía Jesús Alberto, razones que exonerarían del pago de una sanción moratoria cualquiera de las dos, máxime, cuando se tiene en cuenta que la forma como se vinculó a la actora fue legal y que tal modalidad de vinculaciones es la que se emplea en este tipo de actividades en Aquitania.

V.- Alegaciones en segunda instancia.

Corrido el traslado propio del Decreto 806 de 2020, las partes se pronunciaron, como sigue:

Parte demandada:

Insiste en que entre demandante y demandado nunca existió una relación laboral, tan solo se suscitó un contrato de prestación de servicios en el que la señora BLANCA EDILIA MORENO mantenía plena autonomía para el desarrollo de su labor, lo que implica que nunca se generó el elemento de subordinación.

Igualmente, asegura que el demandado siempre obró de buena fe en la ejecución de los múltiples contratos pactados, y canceló siempre el respectivo valor de los honorarios; asimismo, la obligación de cotizar a seguridad social se encontraba exclusivamente a cargo de la empleadora.

Parte demandante

Asegura que ninguno de los argumentos expuestos por el recurrente, pues es diáfano que al interior del proceso quedó debidamente demostrada la relación laboral existente entre MARIA BLANCA EDILIA MORENO y JESÚS ALBERTO CHAPARRO, tal y como lo demuestra tanto la prueba testimonial como el mismo interrogatorio del demandado, que da cuenta de la prestación personal del servicio.

En lo que refiere a la indemnización por despido injusto, asegura el apoderado de la demandante que la carta de renuncia presentada por la trabajadora, fue clara en establecer que la terminación obedecía a una justa causa imputable al empleador y así debe ser declarado.

Por lo demás, estimó que tanto la liquidación como la indemnización por no pago de salarios se encuentra ajustada a derecho y, en tales aspectos la sentencia debe ser, igualmente, confirmada.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos procesales.

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Vistas la sentencia impugnada y la sustentación de los recursos de apelación interpuestos, debe la Sala ocuparse de resolver los siguientes asuntos: (1) La existencia de la relación laboral; (2) La causa de terminación del contrato; (3) prescripción; (4) Sanción moratoria; (5) Indemnización art. 99 de la ley 50 del 1990 y (6) Aportes a seguridad social

3.- Sobre la existencia de la relación laboral

Resulta indispensable para quien alega que se declare la existencia de un contrato de trabajo, demostrar que efectuó la prestación personal de la actividad a favor de la parte demandada, para que se aplique la presunción establecida en el art. 24 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, la cual indica que, toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo, para lo cual se invierte la carga de la prueba a cargo del empleador, a quien le corresponde desvirtuar que el servicio prestado, no se desarrolló bajo la continuada subordinación.

En lo que respecta a la relación laboral, una vez se evidencia el cumplimiento de los elementos de trabajo, con fundamento en los artículos 22, 23,24 ídem, no importa la denominación que se le da a la actividad que se ejerce en una determinada labor, pues se da aplicación al precepto constitucional (art 53), que

establece la primacía de la realidad sobre las formalidades, establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

Bajo los planteamientos normativos esbozados anteriormente, considera la Sala que, para el caso en concreto, correspondía a MARÍA BLANCA EDILIA MORENO MESA asumir la carga de la prueba en relación con la concurrencia de los elementos que la ley ha consagrado, a fin de que se pueda declarar la existencia de una relación laboral, pues manifiesta haber ostentado la calidad de trabajadora, y en su interés de lograr la aplicación de la presunción del artículo 24 del Código de Procedimiento Laboral y de la S.S, debía encaminarse a probar aspectos tales como: prestación del servicio, salario, horario de trabajo, extremos de la relación laboral y otros, para así tener derecho al pago de ciertos emolumentos prestacionales. De ahí, que lo que entrará a analizar esta Sala en principio, es si se encuentran demostrados los elementos del contrato laboral.

Así, y ello resulta indiscutible, la hoy demandante, MARÍA BLANCA EDILIA MORENO MESA, prestó sus servicios de manera personal como Peladora de Cebolla, en la bodega PROCELAS, ubicada en el municipio de Aquitania, de propiedad de JESÚS ALBERTO CHAPARRO PEDRAZA, bajo las órdenes o subordinación del administrador en turno, quien, a su vez, recibía órdenes del demandado.

Fue así como lo declararon DEISY JAZMIN BARRERA CASTILLO, OTILIA BARINAS PÉREZ y LIGIA BARINAS CHAPARRO, compañeras de trabajo en la misma bodega, quienes dan cuenta de las labores realizadas, la prestación del servicio personal por la demandante, el horario y las personas que les impartían órdenes. Y es que nadie más que sus compañeras de trabajo, para dar fe de la existencia de la relación laboral, pues ellas directamente veían las labores realizaba cada una, el horario en que se prestaba sus servicios y quién daba las instrucciones u órdenes.

Asimismo, los testimonios de FABIO ALARCÓN BARINAS y FABIO HERNÁN GÓMEZ BRAVO, administradores de la bodega, corroboran los supuestos fácticos que sustentan la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y a quienes, se otorga plena credibilidad, por su verosimilitud o correspondencia con las reglas de la experiencia, pues, no podría entenderse como una empleada corriente, pero necesaria y esencial para el desarrollo de la actividad desplegada, no estuviera

atada a los horarios, modo de ejercer su trabajo, instrucciones diarias de la cantidad de kilos que debía pelar, arreglar, empacar, de acuerdo con los pedidos diarios solicitados por el demandado a través del administrador, para la buena marcha o éxito de la labor para la cual fue contratada y que se le suministraba los elementos para el desempeño de su labor como la malla y costales. Los referidos testigos manifestaron que se revisaba la cebolla que la demandante arreglaba, si la empacaba y pesaba adecuadamente, dicho control de calidad lo realizaba el administrador antes de enviarla a Bogotá, este último señaló que si la cebolla quedaba mal pesada se le hacía llamado de atención, si la demandante se enfermaba o quería faltar un día, tenía que pedir permiso al administrador.

Por otra parte, no se puede dejar de lado que los administradores son verdaderos representantes del empleador y como tales lo obligan frente a sus trabajadores los que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como: gerentes, mayordomos y administradores, quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador. Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión.

Por lo dicho, la demandante demostró, como estaba a su cargo, la acreditación de la existencia de los elementos propios del contrato de trabajo, como la prestación del servicio, el salario y la subordinación y, por lo tanto, no puede ser otra la conclusión, que sí existió una verdadera relación laboral entre las partes regida por la ley sustantiva del Trabajo. Por ello, la sentencia se confirmará en este aspecto.

4. Terminación del Contrato de Trabajo

Sobre la terminación de la relación laboral, el Artículo 62 del C.S.T. enseña:

Parágrafo: «La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente, no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos», con lo cual se busca que la parte que pone fin a la relación laboral no sorprenda ulteriormente a la otra aduciendo motivos extraños o nuevos como justificativos de la culminación del vínculo.

Asimismo, el artículo 66 ídem contempla:

“Manifestación del motivo de la terminación. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Precisamente, sobre este puntual aspecto, la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, en sentencia SL 1077-2017 del 25 de enero de 2017, con ponencia del H. Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, Rad. 45977, sostuvo:

“Por previsión legal se encuentra contemplado, que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra en esa misma oportunidad, y no en otra, los motivos de su decisión, considerando que posteriormente no puede alegar válidamente otra causal o motivo distinto, en aplicación del principio de lealtad y buena fe, que rigen las relaciones y actuaciones entre empleador y trabajador.”

En este asunto, la demandante asegura que su despido acaeció por causas imputables al empleador, concretamente por *“no pago del salario mínimo legal mensual vigente, no afiliación a la seguridad social, no afiliación a un fondo de cesantías, no afiliación a una caja de compensación familiar, no pago de las prestaciones periódicas y no entrega de dotación”.*

Tales señalamientos, para que produjeran el efecto jurídico que de ellas se derivaban, que no es otro que el pago de la indemnización por despido injusto, obligaban a la parte actora a demostrar que, al momento de la terminación, informó al empleador tales motivos que dieron origen a la terminación.

Al respecto, la señora MORENO refirió en su interrogatorio, *“No, yo renuncie por este problema, resulta y pasa que en esa bodega, eso me perdona la frase y todo, eso era para marranos en esa bodega, eso era así la lluvia, el barro y todo eso era terrible y yo llame al patrón y le dije mire yo así no le voy a trabajar porque mire mi puesto esta enlagunado yo no puedo trabajar así entonces él me dijo sabe que haga lo que se le dé la gana si quiere dejar eso, déjelo haga lo que se le dé la gana y por ese motivo tome la decisión de yo demandar a Jesús Alberto”* y luego le envió una carta como a los 15 o 20 días al demandado.

Sin embargo, de la manifestación inicial, esto es, que el día que decidió dar por terminado el vínculo se lo hizo saber al empleador, solo se encuentran los dichos de la demandante, pues no existe prueba alguna que lo corrobore; por el contrario,

la única prueba que se advierte en el plenario corresponde a la carta que la trabajadora envió 15 días después a su empleador y, como ella misma lo aceptó, ello acaeció luego de irse para Sogamoso. Así lo confirma la misma prueba documental que refiere que la carta de renuncia que fue entregada solo se envió hasta el día 29 de septiembre de 2017.

Tal anuencia probatoria respecto a lo acaecido el día en que se terminó la relación laboral, sin duda alguna impide tener por cumplido el presupuesto propio del artículo 66 del C.S.T., en tanto, no existe medio de convicción alguno que permita corroborar que el motivo que hoy se reclama como justificación de terminación del vínculo laboral, haya sido comunicado al empleador el mismo día en que acaeció, tan solo se cuenta con la declaración de la misma demandante a quien, como es sabido, por principio general del derecho probatorio, *no puede crearse a su favor su propia prueba*.

Ahora bien, la Sala advierte una imprecisión por parte de la Juez de primera instancia debido a que estableció en la parte considerativa de su sentencia que se dio un despido indirecto e impuso al demandado el pago de la indemnización en la suma de \$2.685.780,96. No obstante, en la parte resolutive numeral primero declaró: que *terminó por renuncia de la trabajadora*, sin imponer sanción de ningún tipo, por lo que, en esencia, no existió condena por despido injusto.

En ese contexto, se confirmará la parte resolutive de la sentencia en este punto, advirtiendo eso si que, conforme a los argumentos acá expuestos, no hay lugar a indemnización por despido injusto, como erróneamente lo adujo la juez *a quo* en la parte considerativa de su decisión.

5. Prescripción

Frente a la prescripción, conforme a lo reglado en el art. 488 del CST, y 151 de CPT, los derechos prestacionales de un trabajador deben ser reclamados judicialmente en el término de tres años, pasados los cuales se entenderán prescritos.

En cuanto a la interrupción de la prescripción, el artículo 489 del CST., señala que el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe por una sola vez la prescripción, la

cual empieza a contarse nuevamente a partir del reclamo por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.

Para el caso, el recurrente solicita que se tenga en cuenta la reclamación hecha por la demandante el 27 (sic) de septiembre de 2017, escrito de terminación del contrato de trabajo, razón por la cual el término prescriptivo empezaría a correr como mínimo desde la fecha de recibo de la carta de terminación, esto es el 29 de septiembre del 2017.

Para la Sala, no son de recibo los argumentos, toda vez que, vista la documental a folio 2, se encuentra que la referida carta tenía como única finalidad la de dar por culminada la relación laboral; por ello, en la referencia de tal documento se consigna: "Terminación de contrato de trabajo por justa causa".

De ahí que, conforme lo preceptuado en el artículo 489 del CST., no sea posible tener la carta de terminación para impedir los efectos prescriptivos, pues allí nunca se pretendió el reclamo de un derecho o prestación debidamente determinado, para que se dé la interrupción deprecada.

Por tanto, la sentencia también deberá confirmarse en este punto.

6. Indemnización Moratoria artículo 65 del C.S.T.

El recurrente manifiesta, que del acervo probatorio queda claro que el demandado obró de buena fe y en ningún momento buscó engañar o generar algún detrimento patrimonial a la demandante, por el contrario, él siempre ha considerado que la relación que lo ata con las Peladoras de Cebolla, a través de sus administradores, es una verdadera relación civil de forma legal y que no se le estaba adeudando valor alguno, pues esta modalidad de vinculación es la que se emplea para ese tipo de actividades en Aquitania, una costumbre que se ha manejado en dicho municipio.

Frente al tema, la Sala Laboral en Sentencia SL3936-2018, RAD. 70860, del 5 de septiembre de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, ha sostenido de manera reiterada que dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir, que no basta con que se dé dicho incumplimiento para que opere la imposición de la indemnización, sino que en cada caso el juez deberá analizar las explicaciones

entregadas por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe.

“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).

Para el caso sub examine, la Sala establece que el empleador incumplió en los pagos de las prestaciones sociales a que tenía derecho la demandante, se debe recalcar que dichas acreencias son necesarias para el mínimo vital de la trabajadora y al no ser diligente la persona responsable de ello, se quebrantan derechos mínimos del que presta el servicio. Y es que en este caso, es claro que el demandando es una persona dedicada a la actividad comercial y, como tal, perfectamente conocedor de los derechos que les asiste a los trabajadores en desarrollo de sus labores, por ello, todo el tiempo la trabajadora lo consideró su empleador, comunicándose directamente con él para atender las gestiones y reclamos propios de su cargo, al punto tal que, culminado el vínculo, dirigió a él su carta de renuncia, sin recibir respuesta de ningún tipo, esto es, como si simplemente ella hubiera sido aceptada.

Por tanto, no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria los señalamientos del empleador, en la medida que no existen elementos que lleven a pensar que el demandado obró de buena fe para desconocer los derechos mínimos de la trabajadora. Por el contrario, lo que se observa es que dicha persona sabía de la relación existente con su trabajadora y aún así, omitió el pago de las acreencias a que esta tenía derecho.

Así las cosas, como las pruebas aportadas no fueron conducentes para establecer la buena fe y como en el expediente no obran elementos que acrediten las *«razones serias y atendibles, constitutivas de buena fe»* que alega la censura, no se advierte la equivocación del A quo, en tal sentido y, por ende, la sentencia será confirmada en este punto.

7. Indemnización Contemplada en el Artículo 99 de la Ley 50 de 1990

En lo que toca con la sanción moratoria consagradas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990, le corresponde a la Sala precisar si el actuar del demandado estuvo o no precedido de la buena fe, bajo tales premisas y como ya se expuso en el acápite anterior, estima la Sala que el actuar del demandado no estuvo acompañado de la buena fe.

Desde este punto de vista, la conducta del señor Chaparro no fue recta, leal y el desbordamiento de los límites establecidos en la Ley 50 de 1990, así como la no liquidación y pago de las cesantías, está desprovista de la buena fe, que no exime de las condenas indemnizatorias, como a bien lo tuvo el A quo.

El recurrente manifiesta su inconformismo sobre la forma que el despacho liquidó la sanción por la no consignación de las cesantías; sin embargo, ningún yerro se advierte en ello, pues el a quo realizó el debido cálculo de un día de salario por cada día de retardo, a partir del 2 de febrero del año 2015, por cuanto los periodos anteriores se encuentran cobijados por el fenómeno de la prescripción, y hasta el día 17 de septiembre de 2017, fecha en que terminó la relación laboral.

8. Aportes a la Seguridad Social

Señala el demandante que, sí se están reconociendo la existencia de dos vínculos laborales contractuales, no existe razón para no condenar al empleador al pago total de los aportes a seguridad social en pensión durante toda la relación laboral, ya que, es un derecho público de carácter irrenunciable e imprescriptible.

En este punto le asiste razón al recurrente, pues de conformidad con lo establecido en los artículos 22 y 161 de la Ley 100 de 1993 y el artículo 57 del Decreto 806 de 1998, cuando el empleador no cancela de manera puntual y completa los aportes y cotizaciones a las correspondientes administradoras de fondos de pensiones, debe asumir en forma directa los riesgos que se generen con su omisión y puesto que dichas obligaciones tienen un carácter de irrenunciables e imprescriptibles como lo establece el art. 48 de la Constitución Política su reconocimiento se da por el periodo laboral que haya sido declarado.

Por lo tanto, y al estar establecida dicha omisión por parte del empleador, los pagos a seguridad social deberán reconocerse durante toda la relación laboral, es decir, desde el 1° de agosto de 2001 al 15 de agosto de 2012 y del 1° de octubre del 2012 al 17 de septiembre de 2017, para lo cual, la parte demandada deberá, en su oportunidad, verificar ante el Fondo correspondiente cuáles son los aportes que no se hicieron para cotizarlos y pagarlos. Así las cosas, se modificará la sentencia en cuanto a los extremos de la relación laboral, en lo demás se confirmará como lo estableció la A quo frente a este tema.

7. - Costas.

Como quiera que corrido el traslado propio del Decreto 806 de 2020 se pronunciaron tanto recurrente como no recurrente, hay lugar a condena en costas en la medida que se suscitó controversia en esta instancia, ello de conformidad con lo previsto en el artículo 365 del C.G.P. Como agencias en derecho, según lo dispuesto en el ACUERDO No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, artículo 5° numeral 1° se fija un (1) s.m.l.m.v.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral tercero de la sentencia el cual quedará así:

Condenar al demandado JESÚS ALBERTO CHAPARRO PEDRAZA, al pago de los aportes a pensión en favor de la demandante MARÍA BLANCA EDILIA MORENO MESA, en el porcentaje que como empleador le correspondía asumir durante el periodo comprendido entre el 1° de agosto del 2001 al 15 de agosto del 2012 y del 1° de octubre de 2012 al 17 de septiembre 2017, la cual corresponderá a la parte demandada en su oportunidad verificar ante el Fondo correspondiente cuáles son los aportes que no se hicieron y que le correspondería cotizarlos y pagarlos, ante el fondo de pensiones que escoja la actora teniendo en cuenta como ingreso base de cotización el salario mínimo legal mensual vigente para cada una de esas anualidades, de acuerdo con el cálculo actuarial que deberá realizar el fondo de pensiones seleccionado por la

demandante, al cual debe acudir el demandado para solicitar la elaboración del mismo, una vez la demandante le haya comunicado el nombre de la administradora de pensiones de su elección

CUARTO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia.

QUINTO: CONDENAR en costas a favor de la demandada MARIA BLANCA EDILIA MORENO MESA y en contra del demandado JESÚS ALBERTO CHAPARRO. Como agencias en derecho, según lo dispuesto en el ACUERDO No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, artículo 5° numeral 1° se fija un (1) s.m.l.m.v.

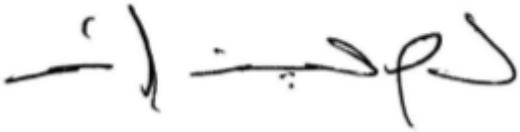
Notifíquese y cúmplase



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado