

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE: ANDRÉS EDUARDO SAAVEDRA ESCOBAR
DEMANDADO: DIMEL INGENIERÍA S.A.
RADICACIÓN: 76001-31-05-004-2015-00318-01
ASUNTO: Apelación sentencia de mayo 3 de 2019
ORIGEN: Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali
TEMAS: Unidad contractual, sanción moratoria
DECISIÓN: Revoca Parcialmente

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación presentado por la parte DEMANDANTE contra la Sentencia No. 106 del 3 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **ANDRÉS EDUARDO SAAVEDRA ESCOBAR** contra **DIMEL INGENIERÍA S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-004-2015-00318-01**.

SENTENCIA No. 077

DEMANDA Y REFORMA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que entre las partes existió una relación laboral continua e ininterrumpida regida por un contrato de trabajo a término fijo, del 1° de abril de 2009 al 23 de diciembre de 2014; que el último contrato de trabajo a término fijo fue terminado sin justa causa, cuya vigencia era del 24 de diciembre de 2013 al 23 de diciembre de 2014; como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto correspondiente al tiempo dejado de laboral por culpa del empleador, del 28 de enero de 2014 al 23 de diciembre de 2014; al pago de 73 días de salario y prestaciones sociales por los periodos del 1° de enero de 2010 al

¹ Fs. 19-35 y 238-254

17 de enero de 2010, del 1º de enero de 2011 al 16 de enero de 2011, del 24 de diciembre de 2012 al 13 de enero de 2013 y del 23 de diciembre de 2013 al 12 de enero de 2014; al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.; a reajustar los aportes a la seguridad social integral; al pago de las cesantías dejadas de consignar del 1º de abril de 2009 al 31 de diciembre de 2012; la indemnización por no consignación de cesantías; la reliquidación de la prima correspondiente al período del 1º de julio de 2013 al 23 de diciembre de 2013 y; al pago de la suma indemnizatoria atendiendo lo dispuesto en el artículo 1324 del Código de Comercio.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que prestó servicio para DIMEL INGENIERÍA S.A. del 2 de junio de 2006 al 27 de enero de 2014 bajo diversos contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año que no eran prorrogados a su vencimiento, siendo el último el que inició el 24 de diciembre de 2013 y que terminaba el mismo día y mes de 2014, pero que finalizó antes de su vencimiento por causas imputables al empleador, pues el 27 de enero de 2014 se le notificó por escrito la terminación de un contrato verbal de trabajo por período de prueba; que el cargo desempeñado en los últimos tres años fue de asesor comercial, con un salario compuesto de una parte fija y otra variable correspondiente a comisiones por ventas, para un promedio mensual de \$7.215.058, pero los aportes a la seguridad social se hicieron por debajo de ese promedio; que para la prima causada del 1º de julio de 2013 al 22 de diciembre de 2013 se le canceló la suma de \$1.101.962, cuando el valor correcto a pagar era \$3.156.209; que a pesar de que firmaba contratos de trabajo a término fijo que simulaban vencimiento, pero que siempre se mantuvieron vigentes de forma continua; que durante la relación laboral desempeñó varios cargos de dirección, confianza y manejo como jefe de almacén, director de producción, jefe de logística y asesor comercial, los cuales subsisten en la empresa; que el 21 de enero de 2014 se le expidió una certificación que desvirtúa la posibilidad de un contrato de trabajo verbal; que la entidad le adeuda los salarios y prestaciones sociales por los períodos que dejó de laborar, pues los contratos fueron interrumpidos en la temporada decembrina que encajaban con el período que debía disfrutar vacaciones; que suscribió un contrato con vigencia del 24 de diciembre de 2012 al 23 de diciembre de 2013, pero que la liquidación solo se la hicieron por el período del 14 de enero de 2013 al 22 de diciembre de 2013, dejando por fuera veintiún días; que dicho contrato se reactivó el 13 de enero de 2014, sin la suscripción de otro contrato.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y REFORMA

DIMEL INGENIERÍA S.A.². La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones y, como argumentos de defensa, expuso que los contratos de trabajo a término fijo suscritos con el demandante fueron independientes y pactados por períodos distintos, pues las contrataciones para los diferentes cargos se hacían de acuerdo a las políticas de la empresa; que el 13 de enero de 2014 se pactó un contrato de trabajo verbal que fue terminado el 27 de enero de 2014; que la empresa siempre pagó las prestaciones sociales y aportes a la seguridad social con base en el salario promedio real devengado por el actor. Propuso las excepciones de fondo que denominó: Prescripción, compensación, inexistencia de la obligación, falta de legitimidad en la causa para demandar, cobro de lo no debido, buena fe.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 106 del 3 de mayo de 2019, declaró probadas parcialmente las excepciones de mérito propuestas; declaró que entre las partes existieron sendos contratos de trabajo a término fijo del 2006 al 2013 y para el 2014 se pactó un contrato verbal de trabajo; condenó a la demandada al pago de la diferencia de la prima de servicios del segundo período de 2013, la indemnización por despido injusto y la indemnización por no consignación de cesantías de 2011; absolvió de las restantes pretensiones, y condenó en costas a la pasiva.

Para respaldar su decisión, el a quo señaló, en síntesis, que entre las partes no existió una única relación laboral como lo alega la parte demandante, sino que existieron varios contratos de trabajo a término fijo, pues en cada uno de ellos se presentó variación como el aumento del salario a pagar, el cambio de cargo que implica cambio de funciones, además de que en la suscripción de uno y otro existían espacios temporales de más de quince días y fueron terminados de forma legal con la entrega de los correspondientes preavisos, por lo que no se observaba que los contratos de trabajo se hayan suscrito con el objetivo de eludir trámites o preceptos legales para disminuir derechos laborales, máxime cuando el salario del trabajador aumentó en cada contrato celebrado. Asimismo, que en la certificación en la que la parte actora sustenta su

² Fs. 196-210

pretensión, se indica que la relación laboral está sustentada en contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por lo que el contenido de esa certificación no afecta la conclusión del juzgado, como tampoco el hecho de que el representante legal hubiese indicado en su interrogatorio que el demandante salía a vacaciones.

Frente a la indemnización por despido injusto, la consideró procedente en razón a que existía oficio en que la demandada daba por terminado un contrato de trabajo verbal suscrito el 27 de enero de 2014, con fundamento en un período de prueba, el cual, para que tenga validez, debe constar por escrito, pero como no se hizo de esa forma, no existía justa causa para el despido.

En lo concerniente a los salarios reclamados, sostuvo que eran improcedentes porque en los lapsos sobre los que se reclamaban no existió prestación personal del servicio por tratarse de la interrupción entre uno y otro contrato de trabajo a término fijo. Además, que tampoco procedía la reliquidación de prestaciones sociales, ya que éstas habían sido liquidadas con los salarios que evidentemente devengaba el trabajador, con excepción del saldo de la prima causada del 1º de junio de 2013 al 22 de diciembre de 2013, como quiera que fue mal calculada por el empleador, pues el salario de ese período fue de \$6.601.018 y por esa prestación sólo se reconoció la suma de \$1.101.962, resaltando que el demandante nunca alegó que las prestaciones no le hubiesen sido canceladas, sino que lo pretendido era su reajuste y el pago de la diferencia.

Consideró que la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. no se debía imponer a la demandada, ya que no avizoraba mala fe en la liquidación de la prima del segundo semestre de 2013, toda vez que aportó todas las liquidaciones pagadas al actor cada vez que terminaba un contrato de trabajo. Sin embargo, sí procedía la indemnización por no consignación de las cesantías, pues a pesar de que esa prestación le era pagada al finalizar cada contrato, el que fue suscrito en 2011 se prorrogó hasta diciembre de 2012, por lo que la entidad tenía la obligación de consignar las cesantías de 2011 en el respectivo fondo, sin que hubiese esgrimido algún argumento para justificar esa omisión. Agregó, la indemnización moratoria anterior al 9 de junio de 2012 se encontraba prescrita, debido que solo se había interrumpido el término con la presentación de la demanda el mismo día y mes de 2015, por tanto, la

moratoria por las cesantías de 2011 correría del 9 de junio de 2012 al 23 de diciembre del mismo año, fecha en que terminó el contrato de trabajo.

Por último, sostuvo que no había lugar a ordenar el reajuste de los aportes pensionales, pues éstos habían sido realizados de conformidad con el salario devengado por el actor, como tampoco al pago de las sanciones solicitadas conforme al artículo 1324 del Código de Comercio, pues el juez laboral carecía de competencia para pronunciarse frente a esa pretensión.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La **PARTE DEMANDANTE** apeló el fallo y, como sustento de la alzada, argumentó que existen errores de hecho porque se dan por demostrados hechos que no lo están, tales como que el trabajador a principios de 2014, cuando se produce su despido, había convenido un contrato verbal con la empresa, lo cual no tiene sustento probatorio, pues inclusive la demandada como argumento de defensa alegó la existencia de un contrato de agencia comercial, el cual no lograron probar, ya que el actor cumplió horarios, era subordinado y durante ese lapso la liquidación muestra que le pagaron salarios constituidos en comisiones y un básico.

Sostuvo que no se analizó que la contratación del trabajador siempre fue irregular como quedó demostrado con el contrato suscrito en el 2008, en donde el trabajador empezaba sus labores sin que se le hubiera hecho firmar el contrato y sólo pasados quince días era que entregaban los contratos para firmar. Que no se analizó la prueba, porque el contrato inmediatamente anterior se liquidó el 31 de diciembre de 2007, pero el trabajador siguió prestando sus servicios y de hecho la liquidación del contrato de 2008, “*empieza el tres diciembre de 2008*”, luego, si bien formalmente la vinculación era del 16 de enero de 2008, la realidad es que la relación nunca se vio interrumpida en la prestación del servicio. Además, que en el contrato que se celebró del 23 de diciembre de 2012 al 24 de diciembre de 2013, no existe un solo día de diferencia con el contrato inmediatamente anterior y en la liquidación que se hace de ese contrato, no se ve que se hubiesen realizado el pago de los salarios y prestaciones sociales correspondientes a esos días que el empleador acostumbraba a interrumpir el contrato, pues la liquidación va del 14 de enero de 2013 al 22 de diciembre de 2013, lo que claramente muestra que dejaron de pagarle 21 días comprendidos entre el 24 de diciembre de 2012

y el 13 de enero de 2013 y es mismo contrato aparece con un día que no le fue cancelado, que es el 23 de diciembre porque se liquidó hasta el 22 de diciembre de 2013.

Adujo que en la sentencia no se habló de las comisiones que le quedaron debiendo al trabajador respecto gestiones de asesor comercial realizadas en el 2012 que debían ser pagadas en septiembre, pero que no fueron canceladas en su totalidad por el empleador, pues recibió “\$2.625.397” cuando lo que debió recibir fue “\$2.467.000, lo cual constituye una retención indebida de salarios”, pues a pesar de que la demandada alegó que para esa época el cargo del actor era jefe de logística y que no tenía por qué pagarle comisiones, eran ingresos producto del esfuerzo del trabajador que deben ser cancelados.

También, que al no declararse la continuidad del vínculo laboral se están desconociendo las malas prácticas del empleador a lo largo de la relación laboral, pues las interrupciones las daban, pero los trabajadores continuaban con su actividad, pues en interrogatorio del representante legal y el testigo Gustavo Ortiz indicaron que ese período entre 20 de diciembre y los primeros 15 días de enero correspondían a las vacaciones, y al demandante siempre le decían para que fecha debía regresar, a pesar de que le pasaban una carta de terminación preavisándole que el contrato se terminaba, por lo que no se tuvo en cuenta el precedente jurisprudencial frente al contrato realidad, pues a pesar de que para 2012 el demandante tenía un contrato como jefe de logística, en realidad estaba ejecutando labores de asesor comercial.

Finalmente, que dentro del proceso se logró demostrar todas las irregularidades que el empleador tenía frente al trabajador, pues lo sucedido con las comisiones debe ser calificado de mala fe, por lo cual no comparte el fallo, ya que ello da para que la demandada sea sancionada. Además, que con relación a la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, con la prueba del contrato que se celebró en 2008, el cual inició el 16 de enero de esa anualidad, la liquidación se hace a partir del 3 de enero, lo que indica que el trabajador estaba laborando, pues le están pagando unos días que aparentemente habían sido liquidados en 2007, pero ello no fue así porque el trabajador si estaba laborando para la empresa, por tanto, el empleador debía consignar las cesantías y no

pagarlas directamente al trabajador, porque ello va en contra del derecho laboral.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandante reiteró los argumentos del recurso de apelación. La parte demandada hizo énfasis en los argumentos de defensa de la contestación de la demanda.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...las materias objeto del recurso de apelación...” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMAS JURÍDICOS. En estricta consonancia con los reparos invocados en la alzada, se centra a resolver: **(i)** si entre las partes existió una única relación laboral continua e ininterrumpida del 2 de junio de 2006 al 27 de enero de 2014 o si por el contrario se trató de diversos e independientes contrato de trabajo a término fijo; **(ii)** si se debe condenar a la entidad al pago de comisiones del año 2012; **(iii)** si resulta procedente la sanción establecida en el artículo 65 del C.S.T. y; **(iv)** si la condena a la sanción por no consignación de cesantías puede hacerse por todo el período laborado y no simplemente por las correspondientes a 2011 como lo hizo el juez de instancia.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Para resolver el primero de los problemas jurídicos planteados, inicialmente recordaremos lo que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de antaño ha enseñado, a través de varios pronunciamientos, ello es que, la suscripción de varios contratos sucesivos no siempre es indicativo de la existencia de un solo contrato de trabajo, así haya mediado un pequeño margen de tiempo entre la terminación de uno y la suscripción de otro, ya que en el campo de la realidad es posible que el trabajador decida retirarse de la empresa y poco después decida revincularse ante una mejor oferta laboral o así mismo, que tal situación

se dé dentro del desarrollo laboral normal de las empresas, por lo que corresponde al Juez, ante tales situaciones, analizarlas con extrema minucia teniendo en cuenta las pruebas obrantes en el plenario y los hechos discutidos dentro del proceso. Asimismo, el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral ha adoctrinado que las soluciones de continuidad amplias, relevantes y de gran envergadura, como son las superiores a 30 días, desvirtúan plenamente la unidad contractual.

En la sentencia SL5595-2019 reiterada en la SL035-2022, la Corporación indicó lo siguiente:

“Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019). Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:

En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

(...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.”

Asimismo, en la sentencia SL1210-2022, el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, además, de reiterar la tesis antes enunciada, indicó que: *“Las soluciones de continuidad cortas -de días- no desvirtúan la unidad contractual, las interrupciones amplias, relevantes o de gran envergadura lo hacen -si el trabajador permanece en idénticas labores y bajo iguales condiciones de vinculación, es válido afirmar que hay un desarrollo lineal y una real unidad del contrato de trabajo.”.*

Descendiendo al caso concreto, se tiene que de acuerdo con los medios de prueba obrantes en el plenario, tales como contratos y liquidaciones de prestaciones sociales, entre el señor ANDRÉS EDUARDO SAAVEDRA

ESCOBAR y DIMEL INGENIERÍA S.A., se suscribieron formalmente los siguientes contratos de trabajo:

CONTRATO	VIGENCIA	INICIA	TERMINA	CARGO	SALARIO	Fs.
1	6 Meses y 29 Días	02/06/06	31/12/06	Jefe de Almacén	\$650.000	64-65
2	4 Meses y 16 Días	15/08/07	31/12/07	Director de Producción	\$1.000.000	68-69
3	11 Meses y 15 Días	16/01/08	31/12/08	Director de Producción	\$1.296.000	72-73
4	8 Meses	01/04/09	31/12/09	Director de Producción	1.498.000	76-77
5	11 Meses y 13 Días	18/01/10	31/12/10	Director de Producción	\$1.572.900	79-80
6	11 Meses y 9 Días	17/01/11	25/12/11	Jefe de Logística	\$1.651.545	85-86
Cláusula Adicional al Contrato No. 6	11 Meses y 28 Días	26/12/11	23/12/12	Jefe de Logística	\$1.651.545	83
7	1 año	24/12/12	23/12/13	Asesor Comercial Ventas	\$6.133.577	87-91
8	Verbal	13/01/14	27/01/14	Asesor Comercial Ventas	\$7.215.058	6 y 10

Atendiendo el precedente jurisprudencial citado en líneas anteriores y lo que emerge en relación con los contratos de trabajo que se suscribieron entre las partes, en criterio de este juez colegiado, la pretensión relativa a la unidad contractual del 2 de junio de 2006 al 27 de enero de 2014 está llamada al fracaso, no sólo porque entre las suscripción de algunos de los contratos existieron interrupciones que superaron los 30 días, como se observa en el cuadro que antecede, por ejemplo, entre el contrato No. 1 y el contrato No. 2 existió una interrupción de más de siete meses y; entre el contrato No. 3 y el contrato No. 4 se presentó una interrupción de cuatro meses, sino porque lo que se desprende del caudal probatorio, es que ante la suscripción de cada contrato de trabajo las condiciones laborales del demandante variaban, ya fuera en el cargo y/o funciones, el salario, entre otros, tal como éste lo reconoció al absolver interrogatorio de parte (Min. 1:02:05 – 1:27:15 Audio II), y así se desprende del propio contenido de los contratos.

Obsérvese que si bien como lo indica el recurrente, entre el contrato No. 6 suscrito el 17 de enero de 2011 y finalizado el 23 de diciembre de 2012, sólo existió un día de diferencia con relación al siguiente contrato, el No. 7 suscrito el 24 de diciembre de 2012, en esa oportunidad las condiciones laborales tuvieron una modificación de gran envergadura, pues el actor pasó de ser Jefe de Logística con un salario de \$1.651.545, a

ocupar el cargo de Asesor Comercial en Ventas con un salario promedio de \$6.133.577, de ahí que no podría considerarse que la suscripción de ese nuevo contrato fue meramente aparente y mucho menos que se dio para desconocer derechos laborales, pues por el contrario, lo que ocurrió es que esas condiciones, por lo menos en lo que a la remuneración se refiere, tuvieron una mejoría significativa.

Aunado a lo anterior, se debe destacar es que no existe prueba alguna, ni documental, ni testimonial, que indique que, en los períodos de interrupción contractual, el aquí demandante prestó sus servicios a la demandada, de forma que se vislumbre que las interrupciones eran meramente formales y aparentes. Por el contrario, la demandada acreditó que las terminaciones se dieron con la notificación del preaviso de que trata el artículo 46 del C.S.T. (fs. 63, 67, 71, 75, 78, 82, 93) y con el pago de la respectiva liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales (fs. 62, 66, 70, 74, 81, 92, 94).

Al tenor de los elementos de juicio, considera la Sala que en el único período en que podría considerarse que existió unidad contractual, fue entre la suscripción de los contratos No. 2 y No. 3, en los que la interrupción fue apenas de 16 días y no existió una variación sustancial de las condiciones laborales, pues el actor continuó ejerciendo el cargo de Director de Producción. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que conforme a la prescripción declarada en primera instancia, todos los derechos laborales que se hubiesen causado y hecho exigibles con la declaratoria de esa unidad contractual, que correspondería al período del 15 de agosto de 2007 al 31 de diciembre de 2008, estarían afectadas por el fenómeno extintivo de las obligaciones, pues como lo indicó el a quo, el trienio prescriptivo sólo se interrumpió con la presentación de la demanda, que lo fue el 9 de junio de 2015 (f. 36), por lo que todas las acreencias laborales causadas y exigibles con antelación al 9 de julio de 2012 se encuentran prescritas.

Así mismo, frente al último contrato de trabajo celebrado entre las partes, el cual en efecto, ha de tenerse bajo la modalidad verbal y, por tanto, a término indefinido, como lo hizo el juez de instancia cuando liquidó la indemnización por despido injusto, no existe prueba en el plenario que las partes hubiesen suscrito un contrato de trabajo a término fijo como lo hicieron en las oportunidades anteriores, aunado que en la

reforma a la demanda, en el hecho “*CUARTO F*”, se afirma que el vínculo laboral se interrumpió por veintiún días y que el actor se “*reactivó*” en el cargo “...a partir del día 13 de enero de 2014, sin la suscripción de un nuevo contrato...” (f. 241), por tanto, mal haría el juez laboral en declarar que dicho período laborado estuvo regido por un contrato de trabajo a término fijo, el cual, conforme los parámetros legales, debe constar por escrito.

En esos términos contrario a lo argüido en la alzada, no existen elementos de hecho o de derecho que lleven a la Sala a declarar la unidad contractual en los extremos pretendidos en la demanda, por tanto, se confirmará la decisión de instancia en ese aspecto.

En lo que respecta a las comisiones reclamadas, no resulta de recibo el argumento del apelante relativo a que el juez omitió pronunciarse sobre éstas, sino que lo que aconteció en este asunto, es que ni en la demanda, ni en su reforma, existe algún hecho o pretensión relativa al pago de comisiones correspondientes al año 2012, ese aspecto ni siquiera fue incluido dentro de la fijación del litigio, por tanto, no podía el fallador hacer alusión y mucho menos proferir condena, por un concepto que nunca hizo parte de la litis, aunado que, contrario a lo dicho en el recurso, no existe un solo elemento de juicio indicativo que mientras el señor ocupó el cargo de Jefe de Logística hubiese ejercido funciones como Asesor Comercial en Ventas, siendo esas razones suficientes para considerar infundado el cargo.

En lo que sí le asiste razón al recurrente, es en la incompleta liquidación de prestaciones sociales correspondiente al contrato No. 7 que tuvo vigencia del 24 de diciembre de 2012 al 23 de diciembre de 2013, pues en efecto se observa, que el empleador sólo liquidó las acreencias por el período del 14 de enero de 2013 al 22 de diciembre de 2013 (f. 92), es decir, no computó dentro de la liquidación el período transcurrido del 24 de diciembre de 2012 al 13 de enero de 2013, ni el día 23 de diciembre de 2013, dejando por fuera del cálculo 20 días laborados, lo que indefectiblemente tuvo incidencia negativa en la cuantificación de las prestaciones sociales, pues no existe prueba en el plenario que al actor se le hubiesen cancelado las cesantías, las primas, los intereses a las cesantías, ni las vacaciones causadas en el interregno en mención, motivo por el cual habrá de condenarse a DIMEL INGENIERÍA S.A. a su pago.

Las prestaciones y las vacaciones se calcularán con base en el salario promedio indicado en dicha liquidación, por valor de \$6.133.577 (f. 92) y sobre los 20 días laborados que no se tuvieron en cuenta por el empleador, lo que arrojó como resultado, el siguiente:

CESANTÍAS:	\$340.754
INTERESES A LAS CESANTÍAS:	\$2.272
PRIMA DE SERVICIOS:	\$340.754
VACACIONES:	\$170.377

Frente a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., conviene recordar que la jurisprudencia emanada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que la misma no es de aplicación automática, sino que se impone cuando la conducta del empleador en la falta de pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo no esté revestida de buena fe, de manera que si existen razones atendibles o justificables de su actuar, se coloca en el campo de la buena fe que lo exonera de la condena (CSJ SL365-2023).

En el caso bajo estudio, considera la Sala que la imposición de la sanción a la entidad demandada resulta procedente, en razón a que no exteriorizó ningún argumento tendiente a justificar, por un lado, el pago deficitario de la prima de servicios correspondiente al segundo semestre de 2013, como tampoco dio la más mínima explicación del por qué realizó la liquidación definitiva de acreencias laborales correspondiente al contrato No. 7 por una vigencia inferior a la que en realidad había tenido dicho vínculo laboral, es decir, en ese período contractual DIMEL INGENIERÍA S.A. se sustrajo en dos oportunidades de cumplir a cabalidad y conforme los parámetros legales, sus obligaciones laborales respecto del aquí demandante, se itera, sin esgrimir una sola justificación frente a tales omisiones, lo cual bajo ninguna óptica puede ser calificado por el juez laboral como buena fe.

En ese sentido, se condenará a la demandada al pago de la sanción moratoria por el pago incompleto de las prestaciones sociales causadas en vigencia del contrato de trabajo No. 7, la cual se calcula con base en un salario diario de \$204.453 ($\$6.133.577 / 30 = \204.453) y hasta por 24 meses atendiendo que el promotor de la acción devengaba un salario

superior al mínimo legal, es decir, por el período transcurrido entre 24 de diciembre de 2013, día siguiente al de la terminación del contrato, y hasta 23 de diciembre de 2015, día en que se cumplió el mes 24, lo que arroja como resultado la suma de **\$147.205.848**. A partir del mes 25, esto es, del 24 de diciembre de 2015, la demandada deberá pagar intereses moratorios a la tasa máxima de intereses vigente certificada por la Superintendencia financiera hasta que se verifique el pago de las prestaciones sociales adeudadas.

Finalmente, frente a la indemnización por no consignación de cesantías, debe indicarse que al no haber prosperado las pretensiones relativas a la unidad contractual, resulta improcedente su imposición, con excepción de las cesantías correspondientes al contrato No. 6, de acuerdo con la condena que por concepto de dicha indemnización se impuso en primera instancia.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será revocada parcialmente. Sin Costas en esta instancia por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral **CUARTO** de la Sentencia No. 106 del 3 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar **CONDENAR** a **DIMEL INGENIERÍA S.A.** a pagar al señor **ANDRÉS EDUARDO SAAVEDRA ESCOBAR**, los siguientes valores y conceptos, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia:

a) CESANTÍAS	\$340.754
b) INTERESES A LAS CESANTÍAS	\$2.272
c) PRIMA DE SERVICIOS	\$340.754
d) VACACIONES	\$170.377
e) SANCIÓN MORATORIA	\$147.205.848

f) Intereses moratorios a la tasa máxima de intereses vigente certificado por la Superintendencia Financiera, calculados sobre las

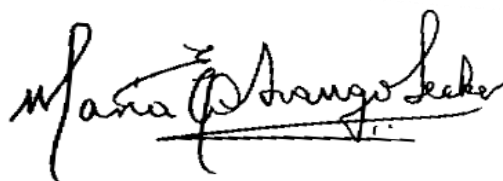
prestaciones sociales adeudadas, a partir del 24 de diciembre de 2015 y hasta que se verifique el pago de las mismas.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás.

TERCERO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

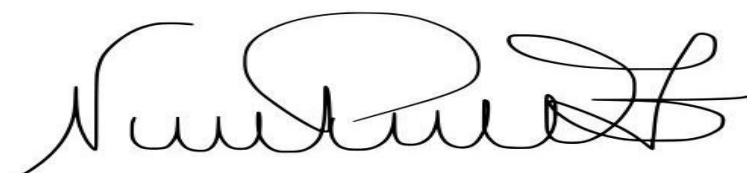
Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA