

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



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

DEMANDANTE: JUAN PABLO BENAVIDEZ
DEMANDADO: CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A.
RADICACIÓN: 76001-31-05-015-2013-00485-01
ASUNTO: Consulta sentencia de julio 1 de 2015
ORIGEN: Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali
TEMAS: Despido indirecto - Trabajo suplementario - Prestaciones
DECISIÓN: Revoca parcialmente.

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO 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 grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte DEMANDANTE frente a la Sentencia No. 222 del 1 de julio de 2015, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **JUAN PABLO BENAVIDEZ** contra **CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A.**, con radicado No. **76001-31-05-015-2013-00485-01**.

SENTENCIA No. 259

DEMANDA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 29 de octubre de 2012 al 20 de mayo de 2013, fecha en la cual decidió darlo por terminado de forma unilateral por causa inducida por el empleador por haber sufrido engaño respecto las condiciones de trabajo y violación de las garantías mínimas laborales; que se deben tener en cuenta el trabajo suplementario, recargos dominicales y festivos, comisiones sobre las ventas y descansos compensatorios para la cuantificación de sus peticiones; que por el periodo

¹ Fs. 2-22 y 69-77

laborado en 2012, su salario promedio fue de \$1.433.204 y durante el periodo laboral en 2013 su salario promedio fue de \$1.148.681; como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de un día de salario de octubre de 2012 y 20 días de salario de mayo de 2013; sanción moratoria; descansos compensatorios; horas extra y recargo dominical y festivo; cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicio y vacaciones; indemnización de perjuicio por no entrega de dotación de vestido y calzado de labor; sobrecostos por transportes intermunicipal; reintegro de dineros descontados de su salarios; indemnización por despido injusto; indemnización por no consignación de cesantías; indemnización de perjuicios por no acceder al subsidio de desempleo; aportes pensionales a la AFP COLFONDOS S.A. y, costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A., el 29 de octubre de 2012, para desempeñarse como vendedor tienda a tienda, con funciones como revisar la mercancía, cuadrar ventas e inventarios, cobrar, consignar, entregar recaudos y realizar informes de ventas; que el empleador modificó unilateralmente el lugar de prestación del servicio y le ordenó laborar en Palmira del 29 al 31 de octubre de 2012 y en Yumbo del 1 al 30 de noviembre de ese mismo año; que la jornada era la máxima legal de lunes a sábado, pero el empleador le ordenó presentarse en el puesto de trabajo a las 5:30 a. m., sin hora de salida, la que ocurría entre 7 p. m. y 8 p. m.; que el salario pactado fue de \$566.700 más una comisión sobre las ventas, sin estipular el porcentaje, ni los criterios para cancelarla; que siempre le cancelaron el salario con mora; que el 20 de mayo de 2013 decidió dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral por causa imputable al empleador por el incumplimiento en los pagos de la seguridad social, haber sufrido engaño respecto las condiciones de trabajo, no reconocimiento del trabajo suplementario ni compensatorios, por mora en el pago de los salarios y por la no consignación de las cesantías; que al iniciar el contrato en octubre 29, laboró hasta el 31 de ese mes, pero el empleador sólo le canceló dos días; que laboró horas extras y todos los días festivos con excepción del 25 de diciembre, 1° de enero y 28 de marzo; que no se le suministró vestido y calzado de labor, ni le reconoció los gastos de transporte intermunicipal para desplazarse a Palmira y Yumbo, además le entregó un celular, pero sin su autorización escrita, le hacía un descuento al salario por su uso; que no se le consignaron las cesantías y no se le pagaron las prestaciones sociales a la finalización del contrato.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A.². La sociedad se opuso a la prosperidad de las pretensiones y, como argumentos de defensa, expuso que la jornada laboral era de lunes a viernes de 8 a. m. a 12 m. y de 2 p. m. a 6 p. m., es decir, 8 horas diarias y no laboraba ni los domingos, ni los festivos; que las comisiones dependían de las ventas diarias; que siempre pagó cumplidamente salarios y prestaciones, pero en los últimos meses existió un atraso en los pagos debido a que atravesó una crisis económica que la obligó a someterse a un proceso de reorganización empresarial, el cual fue admitido por la Supersociedades mediante auto del 28 de mayo de 2014; que los descuentos del celular corporativo se hacían cuando realizaba llamadas personales previa autorización del propio demandante; que por cesantías únicamente le adeuda al actor la suma de \$165.739 y que las demás acreencias fueron debidamente canceladas. Agregó, que el demandante presentó su renuncia voluntaria sin expresar motivo alguno. Propuso las excepciones de fondo que denominó: Buena fe, inexistencia de la obligación, pago parcial, prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 222 del 1 de julio de 2015, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación alegada por CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A.; como consecuencia de esa declaración ordenó la terminación del proceso y; condenó en costas a la parte actora.

Para respaldar su decisión, el a quo señaló, en síntesis, previo a definir el contrato de trabajo, los presupuestos para su terminación de forma unilateral por parte del trabajador y de relacionar las pruebas practicadas, que en la carta de renuncia presentada por el demandante no se expone ningún motivo, menos el supuesto engaño del empleador señalado en la demanda, por lo que no está demostrado el despido a pesar de que a la parte actora se le dieron todas las oportunidades para que aportara las pruebas, pero no lo hizo y ni siquiera acudió al interrogatorio de parte; además, la parte demandada aportó con la contestación de la demanda los documentos que certifican el pago de todas las prestaciones sociales.

² Fs. 95-117

CONSULTA

Se surte el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte DEMANDANTE, por causa y con ocasión de lo dispuesto en el artículo 69 C.P.T. Y S.S., Mod., Ley 1149 de 2007 art. 14, por haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado para alegar de conclusión. Las Partes guardaron silencio. Surtido el trámite procede la Sala al estudio de la consulta en favor de la parte DEMANDANTE.

PROBLEMAS JURÍDICOS. En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centran a resolver si: **(i)** la terminación de contrato de trabajo se originó en causas imputables al empleador, a fin de verificar la procedencia de la indemnización por despido injusto; **(ii)** el demandante tiene derecho al pago de 21 días de salarios, descansos compensatorios, horas extras, dominicales y festivos, aportes a la seguridad social y prestaciones sociales por todo el tiempo laborado; **(iii)** si hay lugar a ordenar el reintegro de sobregastos por transporte intermunicipal y por dineros descontados por uso de celular corporativo; **(iv)** si procede la indemnización de perjuicios por no entrega de vestido y calzado de labor y por no disfrutar subsidio de desempleo y; **(v)** la procedencia de las indemnizaciones moratorias establecidas en los artículos 65 del C.S.T. y 99 de la ley 50 de 1990.

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

CONSIDERACIONES

Inicialmente la Sala debe destacar que no es objeto de controversia dentro del proceso que entre el señor JUAN PABLO BENAVIDEZ y la sociedad CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido que estuvo vigente del 29 de octubre de 2012 al 20 de mayo de 2013 (f. 29).

Para resolver el primero de los problemas jurídicos planteados, relativo al denominado despido indirecto, se tiene que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que cuando es el trabajador quien finaliza el nexo causal con fundamento en el

incumplimiento de las obligaciones del empleador, es a éste a quien le atañe demostrar ante la autoridad laboral la ocurrencia de los hechos que motivaron la finalización del vínculo, y si los acredita, es el empleador quien debe asumir las consecuencias pertinentes, empero si no se logra probar el incumplimiento enrostrado, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una decisión libre y espontánea del trabajador (CSJ SL1514-2018).

Adicionalmente, ha adoctrinado la Corporación de cierre en materia laboral, que cuando se trata de las causales de terminación del contrato de trabajo establecidas en el artículo 62 del C.S.T., se deben configurar los siguientes presupuestos:

“...i) las causales o hechos constitutivos de las justas causas deben alegarse al momento mismo de la extinción del contrato; ii) no pueden invocarse otras diferentes con posterioridad a tal momento y, iii) en caso de despido indirecto, el trabajador que lo alega debe demostrar que las causales esgrimidas son atribuibles al dador del empleo (CSJ SL, 9 ag. 2011, rad. 41490; CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL4691-2018 y CSJ SL417-2021).” (CSJ SL741-2023).

En el caso bajo estudio, se observa que el señor JUAN PABLO BENAVIDEZ presentó renuncia ante su empleador, el 20 de mayo de 2013, en la cual únicamente expresó: *“...muy respetuosamente me permito presentarles mi renuncia, al cargo que venía desempeñando como vendedor, a partir de la fecha.”* (f. 137). Atendiendo al contenido de la comunicación presentada por el trabajador para rescindir el contrato de trabajo, lejos está la configuración de un despido indirecto, como quiera que ninguna de las razones que ahora esgrime el promotor de la acción como las motivantes de su renuncia, fueron puestas en conocimiento del empleador.

Debe tenerse en cuenta, además de la jurisprudencia citada, que el párrafo del artículo 62 del C.S.T., expresamente establece que: *“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 pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Siguiendo este hilo conductor, ha de tenerse que la renuncia presentada por el actor obedeció a una decisión libre y espontánea de su parte, ajena a cualquier incumplimiento imputable al empleador, lo que de contera da al traste la pretensión indemnizatoria.

Reclama el promotor de la acción el pago de un día de salario, alegando que en octubre de 2012 trabajó del 29 al 31 de dicho mes, pero que sólo se le cancelaron dos días. Además, que se le adeudan los veinte días laborados en mayo de 2013. Al respecto, hay que resaltar que, de acuerdo a lo argumentado en la demanda, nada adeuda el empleador por concepto de salarios del mes de octubre de 2012, atendiendo que el actor reclama el pago por haber laborado hasta el día 31 de dicho mes, sin tener que, en materia laboral, independientemente si los meses son de 28, 29, 30 o 31 días, se liquidan sobre la base de 30 días, es decir, que no le asiste derecho a un trabajador de recibir el pago de un día más de salario en los meses que constan de 31 días. Sin embargo, no ocurre lo mismo frente a los días de salario reclamados por el interregno laborado en mayo de 2013, esto es, del 1° al 20 de dicho mes, en razón a que la parte demandada sólo acredita haber pagado, dentro de la liquidación definitiva de acreencias laborales, el pago por las 40 horas laboradas del 16 al 20 de mayo, es decir, la segunda quincena de ese mes, pero no obra en el plenario prueba alguna que dé cuenta del pago de la primera quincena.

Así las cosas, ante la falta de prueba del pago de una parte de los días de salario reclamados en la demanda, lo que corresponde es proferir condena por dicho concepto, los cuales se calcularán con base en el monto del salario variable registrado en la liquidación definitiva de acreencias laborales por valor de \$1.272.050, atendiendo que, como se acepta en la contestación de la demanda, el actor devengaba un salario básico más comisiones, por lo que el salario de la primera quincena de mayo de 2013 equivale a la suma de **\$636.025**, motivo por el cual habrá de revocarse parcialmente el fallo absolutorio de primera instancia.

Respecto del pago reclamado por laborar en horas extras, dominicales, festivos y descansos compensatorios, observa la sala que no se allegó prueba alguna para establecer que el promotor de la acción hubiere trabajado más allá de la jornada máxima legal ni mucho menos elementos de juicio para establecer con precisión el pretendido horario extra y suplementario.

Por lo anterior, se hace necesario recordar que la jurisprudencia de antaño emanada de la sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en el sentido que, para efectos de cuantificar el tiempo suplementario laborado, así como el trabajo en dominicales y festivos, se debe probar en forma exacta, sin que se puedan calcular tomando

calendarios o haciendo promedios o suposiciones, en razón a que la condena por dicho concepto debe corresponder al número de horas extras laboradas, por tanto, las pruebas para probar tales hechos deber ser de una definitiva claridad y precisión, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de las que se estimen trabajadas.

Así lo reiteró la Sala de Casación Laboral dentro de la Sentencia SL1174-2022, en los siguientes términos:

“Pues bien, importa destacar que esta Sala ha precisado de forma pacífica y reiterada que para que el juez condene al pago de horas extras de dominicales o festivos se requiere que el demandante acredite con precisión y claridad que trabajó más de la jornada ordinaria y el número de horas adicionales en que prestó el servicio, toda vez que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas (CSJ SL6738-2016 y CSJ SL7670-2017).”

En ese sentido, al no existir en el plenario un elemento de juicio que lleve a la convicción inequívoca respecto del número de horas extra y dominicales laborados por el promotor de la acción, como tampoco de los periodos en los cuales se ejecutó el supuesto trabajo suplementario, mal haría la Sala en imponer condena por ese concepto.

Frente a la omisión del empleador en la entrega del vestido y calzado de labor en los términos señalados en el artículo 230 del C.S.T., de vieja data la jurisprudencia especializada laboral ha enseñado que no procede su compensación en dinero por la prohibición expresa del artículo 234 ibídem, siendo procedente en los casos de incumplimiento, la indemnización de perjuicios que indefectiblemente impone a la parte actora la carga procesal de probar en juicio que con dicha omisión del empleador, en efecto se le ocasionaron tales perjuicios.

Así lo reiteró la Sala de Casación Laboral dentro de la sentencia SL1639-2022, en la que rememoró la SL5754-2014, en los siguientes términos:

“(...) no está demás advertir por esta Sala que el tribunal, en esta razón, se ciñó a lo enseñado por esta Corte sobre que, ante el fenecimiento del nexo laboral, resulta improcedente la compensación en dinero de las dotaciones de calzado y vestuario, artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, y que, de cara al incumplimiento de esta obligación por parte del empleador lo que se configura es el derecho a solicitar una indemnización por perjuicios que deben ser probados por quien los alega (...)”

En el presente asunto no milita medio de prueba alguno que acredite los perjuicios que dan lugar a indemnizar la falta de entrega de calzado y vestido

de labor en vigencia del vínculo, por lo que esta pretensión no está llamada a prosperar.

Tampoco tienen vocación de prosperidad las pretensiones relativas al reintegro de sobregastos por transporte intermunicipal y a la indemnización de perjuicios por no acceder al subsidio de desempleo; la primera, porque sencillamente la parte actora no demostró que hubiese incurrido en gastos de servicio de transporte de pasajeros intermunicipal para desplazarse a los municipios de Palmira y Yumbo y; la segunda, debido que, de conformidad con la Ley 1636 de 2013, dicho beneficio está a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante y se accede al mismo a través de las Cajas de Compensación Familiar, pero para ello han de cumplirse una serie de requisitos, como haber estado afiliado a una caja de compensación por un periodo mínimo de un año en un lapso de tres años y tener inscritos como beneficiarios a hijos menores y, en este caso, según se extrae de los certificados de aportes al Sistema de Protección Social que militan en el plenario, el señor JUAN PABLO BENAVIDEZ fue afiliado por CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A. a la Caja de Compensación Familiar Comfandi, no obstante, el vínculo laboral que existió entre las partes tuvo una vigencia inferior a un año, aunado que no acreditó el actor tener hijos menores, por lo que no podría endilgarse responsabilidad a la demandada por el hecho de que el actor no accedió al beneficio de protección al cesante.

En lo relativo al reintegro de las sumas descontadas por uso de celular corporativo, ha de indicarse que el numeral 1° del artículo 59 del C.S.T., expresamente señala que le está prohibido a los empleadores, *“Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial...”*, salvo ciertas excepciones taxativamente contempladas en la ley.

Por su parte, el artículo 149 del C.S.T., modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, dispone:

“El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.”

De acuerdo con la normatividad en cita, el empleador únicamente quedará facultado para compensar sumas en dinero a su favor de los salarios y prestaciones sociales del trabajador si existe la autorización escrita de éste para cada caso, lo cual indica que, por cada concepto que el empleador pretenda descontar de la nómina, el trabajador debe suscribir la correspondiente autorización, lo que de contera excluye la posibilidad suscribir autorizaciones generales. Y esto es así, porque en estos casos debe quedar claro para las partes el monto que se le descontará al trabajador, los periodos de descuento, como también el número de cuotas a descontar.

En el asunto bajo examen, observa la Sala que, al demandante, dentro de la nómina de diciembre de 2012, segunda quincena de enero de 2013, febrero de 2013, primera quincena de marzo de 2013 y en la liquidación definitiva de acreencias laborales, se le hicieron descuentos bajo los conceptos “D021 PLAN CORP. CELULAR”, “575 DESCUENTO PLAN CELULAR CORPORATIVO” Y “580 DESCUENTO CELULAR”. Sin embargo, contrario a lo argumentado por la pasiva, no obra en el expediente la correspondiente autorización suscrita por el trabajador autorizando al empleador efectuar dichos descuentos de su remuneración, pues, aunque con la contestación de la demanda se allegaron tres formatos de descuento suscritos por el señor JUAN PABLO BENAVIDEZ el 19 de marzo de 2013, 11 de mayo de 2013 y 21 de mayo de 2013, respectivamente, lo cierto es que el primero era por concepto de préstamo personal y los dos últimos por concepto de descuadres (fs. 140-141), es decir, no guardan relación directa con el uso del celular corporativo.

Bajo esas condiciones, considera la Sala que no estaba facultado el empleador para realizar dichos descuentos de las nóminas de su trabajador, no sólo porque no existía autorización expresa y por escrito de éste, o por lo menos ello no se acreditó dentro del proceso, sino porque el artículo 149 del C.S.T., modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 prohíbe expresamente los descuentos o compensaciones por concepto de uso de herramientas o útiles de trabajo, connotación que indudablemente tiene un celular de uso corporativo.

Así las cosas, se condenará a la demandada a que reintegre al demandante las sumas que por dicho concepto descontó de acuerdo como se indica a continuación:

CONCEPTO	NÓMINA	VALOR
D021 PLAN CORP. CELULAR	1° Diciembre 2012	\$12.475
D021 PLAN CORP. CELULAR	2° Diciembre 2012	\$12.475
D021 PLAN CORP. CELULAR	2° Enero 2013	\$17.145
D021 PLAN CORP. CELULAR	1° Febrero 2013	\$12.475
D021 PLAN CORP. CELULAR	2° Febrero 2013	\$22.214
D021 PLAN CORP. CELULAR	1° Marzo 2013	\$10.023
575 DESCUENTO PLAN CELULAR CORPORATIVO	2° mayo 2013	\$15.864
580 DESCUENTO CELULAR	2° mayo 2013	\$22.900
	TOTAL	\$125.571

Frente a los aportes a la seguridad social que también reclama la parte demandante, se observa en el reporte de aportes en línea que se allegó con la contestación de la demanda, que la sociedad demandada únicamente cotizó al sistema pensional en favor del demandante por los ciclos de octubre, noviembre y diciembre de 2012 (f. 138), sin que obre prueba del pago de las cotizaciones por el tiempo laborado en 2013, razón por la cual se ordenará a CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A. que, en caso de no haberlo hecho, proceda al pago de los aportes a pensión por el periodo del 1° de enero al 20 de mayo de 2013, teniendo como IBC el salario cancelado al señor JUAN PABLO BENAVIDEZ en cada uno de esos meses, pago que deberá realizarse con destino a la AFP a la cual se encuentre actualmente afiliado el demandante.

En lo que tiene que ver con las prestaciones sociales y vacaciones, dentro del plenario obra prueba de que la sociedad llamada a juicio canceló al actor las primas de servicios correspondientes al lapso laborado en el segundo semestre de 2012 (f. 65), los intereses a las cesantías causados en dicho periodo (fs. 32), así como las prestaciones sociales y vacaciones generadas por el interregno laborado en 2013, las cuales se reconocieron y pagaron con la liquidación definitiva de acreencias laborales (fs. 135-136). Sin embargo, de lo que no se encuentra acreditación, es de la consignación o pago al trabajador de las cesantías causadas a 31 de diciembre de 2012,

las cuales debieron ser consignadas a más tardar el 14 de febrero de 2013, ya que, como se reconoció dentro de la contestación de la demanda, por ese concepto se le adeuda al actor la suma de \$165.739, el cual se encuentra relacionado dentro de la liquidación definitiva de acreencias laborales como el consolidado del año anterior, y no fue incluido dentro del monto a pagar, razón por la que habrá de condenarse a la demandada a su reconocimiento y pago.

Frente a las sanciones moratorias de los artículos 65 del C.S.T. y 99 de la Ley 50 de 1990, conviene recordar que la jurisprudencia emanada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que éstas no son de aplicación automática, sino que se imponen cuando la conducta del empleador en la omisión de consignar las cesantías y en pagar los 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).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que obrar de buena fe equivale a *“obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de «mala fe», de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud (Sentencia CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada en la SL12854-2016)”*

Sobre esa buena fe, también ha explicado la Corporación, para los casos en que realmente se adeuda salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, es la de que el empleador está convencido que nada se debe, siempre y cuando dicha creencia esté debidamente fundamentada, es decir, cuando manifiestamente se advierta que está ausente de cualquier intención en perjudicar patrimonialmente al trabajador (Sentencia CSJ, 9 mayo 2006, rememorada en la del 24 de enero de 2012, rad. 36447).

En el caso bajo estudio, la demandada pretende justificar el no pago de salarios y prestaciones sociales en la situación financiera de la empresa. Sobre esos argumentos como eximentes de la imposición de las sanciones

moratorias, se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral en los siguientes términos:

“De antaño ha sido criterio constante en las decisiones de la Sala que, en principio, los casos de insolvencia o crisis económica del empleador no son constitutivos de buena fe en forma automática, como tampoco obedecen a una situación de caso fortuito o fuerza mayor que lo exoneren de la indemnización moratoria. Aunque ello eventualmente pueda suceder, por tratarse de una situación excepcional, quien así lo alegue deberá demostrarlo, ya que el fracaso es un riesgo propio de la actividad productiva y, por ende, previsible” (CSJ SL1595-2020)

En el presente asunto, la situación financiera de la empresa como eximente de responsabilidad en el impago de acreencias laborales se pretende acreditar con el hecho de que la entidad fue admitida por la Superintendencia de Sociedades en un proceso de reorganización empresarial. No obstante, ello aconteció el 28 de mayo de 2014 a través de Auto No. 400-007916 (fs. 122-127), es decir, más de un año después de haberse terminado los contrato de trabajo con el promotor de la acción, sin que previo a ello se observe que la entidad hubiese adelantado alguna gestión tendiente a solventar la obligación que tenía con su ex trabajador, ya fue de forma total o parcial a través de un acuerdo de pago, teniendo en cuenta que los créditos laborales son privilegiados respecto de otros conforme lo señalado en el artículo 157 C.S.T., subrogado por el artículo 36 de la ley 50 de 1990.

En criterio de este cuerpo colegiado, la crisis financiera alegada por CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A. no tiene la contundencia necesaria para suponer su buena fe, en razón a que, en su condición de empleador, debía prever la ocurrencia de diversas situaciones económicas alrededor de su esfera de negocios, efectuando reservas para el pago de salarios y prestaciones de sus empleados, entre ellos, el demandante, pues de conformidad con lo decantado por la jurisprudencia trascrita en líneas que anteceden, en concordancia con lo establecido en el artículo 28 C.S.T., es claro que el trabajador no tiene por qué soportar las consecuencias derivadas de las pérdidas o insolvencia de los empleadores.

No se desconoce que el valor total de las cesantías y los descuentos de nómina no corresponden a una alta suma de dinero, pero lo que no puede pasar por alto la Sala es la actitud de la empresa, como quiera que ante el reclamo realizado por su extrabajador lo que le correspondía era revisar los descuentos, pero lo cierto es que la demandada siempre tuvo una actitud

renuente en ese sentido, incluso realizando descuentos por el uso de herramientas de trabajo, lo cual está expresamente prohibido por la ley, lo que sin duda afectaba patrimonialmente al trabajador.

Bajo ese entendido, no puede calificar esta Corporación como de buena fe la actuación de la empresa demandada, pues en perjuicio de los derechos laborales causados por el trabajador durante y a la finalización del contrato de trabajo, pretendió imputarle cargas económicas que están en cabeza única y exclusivamente del empleador, aunado que, como lo reconoció el representante legal de la sociedad al absolver interrogatorio de parte, cuando finalizó el vínculo laboral entre las partes, la entidad no se encontraba en crisis económica, ya que está inició con posterioridad, es decir, no existía impedimento alguno para realizar el pago completo de las prestaciones sociales.

De acuerdo con lo expuesto, no encuentra la Sala un solo argumento de hecho o de derecho con la identidad suficiente para considerar que CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A. obró de buena fe, lo que hace viable la imposición de las aludidas sanciones.

En este orden de ideas, se condenará a la demandada al pago de la indemnización por no consignación de cesantías de 2012 que debían ser consignadas en el fondo administrador a más tardar el 14 de febrero de 2013, la que corre desde el 15 de febrero de 2013 ese año hasta el 20 de mayo de ese mismo año, fecha en que finalizó el vínculo laboral, liquidada con base en un salario diario por valor de \$42.402 ($\$1.272.050 / 30 = \42.402), por lo que asciende a la suma de **\$4.070.592** ($\$42.402 \times 96 = \$4.070.592$).

Por su parte, la sanción moratoria se genera a partir del 21 de mayo de 2013 y hasta el 28 de mayo de 2014, fecha en la que la sociedad demandada fue aceptada por la Superintendencia de Sociedades en el proceso de reorganización y, por tanto, entró en cesación de pagos, por lo que, con base en el salario diario ya señalado, dicha sanción equivale a la suma de **\$15.646.338** ($\$42.402 \times 369 = \$15.646.338$).

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será revocada, en atención a que el a quo se limitó en sus consideraciones a analizar la indemnización por despido injusto, sin hacer

un estudio pormenorizado de todas las pretensiones elevadas en la demanda, lo que erradamente lo llevó a concluir que la pasiva había acreditado el pago de las acreencias reclamadas.

Costas de ambas instancias a cargo de la parte demandada. Inclúyanse como agencias en derecho de esta instancia una suma equivalente a un SMMLV, al momento de su pago.

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 la Sentencia No. 222 del 1 de julio de 2015, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar **CONDENAR** a **CARLOS A. CASTAÑEDA & CIA S.C.A.** a pagar al señor **JUAN PABLO BENAVIDEZ**, las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia:

a) **\$636.025** por concepto de salarios

b) **\$125.571** por concepto de descuentos no autorizados

c) **\$165.739** por concepto cesantías

d) **\$4.070.592** por concepto de indemnización art. 99 Ley 50/90

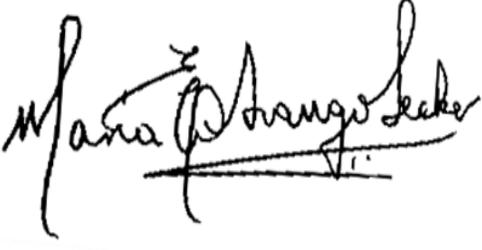
e) **\$15.646.338** por concepto de sanción art. 65 C.S.T.

f) Por los aportes a pensión por el periodo del 1° de enero al 20 de mayo de 2013, teniendo como IBC el salario cancelado al señor **JUAN PABLO BENAVIDEZ** en cada uno de esos meses, pago que deberá realizarse con destino a la AFP a la cual se encuentre actualmente afiliado el demandante.

SEGUNDO: COSTAS de ambas instancias a cargo de la parte demandada. Inclúyanse como agencias en derecho de esta instancia una suma equivalente a un SMMLV, al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO