



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada ponente

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
RADICADO	760013105 01220180049201
DEMANDANTE	HENRY NOLBERTO CUASPA YEPES
DEMANDADO	SIMOUT S.A.
ASUNTO	Apelación sentencia
TEMA	Pago prestaciones sociales
DECISIÓN	Confirma

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de noviembre del dos mil veintitrés (2023), la Magistrada Ponente en asocio con los demás integrantes de la Sala de Decisión Quinta, en atención a lo dispuesto en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 resuelve el recurso de apelación formulado por **SIMOUT S.A.**, contra la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali el 12 de noviembre de 2019, en el proceso que **HENRY NOLBERTO CUASPA YEPES** instauró contra **SIMOUT S.A.**

I. ANTECEDENTES

HENRY NOLBERTO CUASPA YEPES solicitó la declaración de existencia de un contrato de trabajo con la sociedad SIMOUT S.A., entre el 01 de diciembre de 2013 al 09 de mayo de 2018, el cual terminó por causa imputable al empleador. Consecuencia de lo anterior, solicitó el pago de tres quincenas de salario adeudadas; el auxilio de cesantía de los años 2016, 2017 y fracción del 2018; los intereses a la cesantía por la fracción del año 2018; prima proporcional de servicios del año 2018; vacaciones; sanción moratoria por no consignación de las cesantías en un fondo; indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales; lo probado *extra y ultra petita* y las costas del proceso.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que prestó servicios en favor de la sociedad SIMOUT S.A. por los siguientes periodos: del 01 de marzo de 2008 al 30 de junio de 2013 y del 01 de diciembre de 2013 al 09 de mayo de 2018. La labor contratada fue la de coordinador de operación Nestlé Colombia; a partir del 01 de febrero de 2016 desempeñó el cargo de líder de mantenimiento industrial. El último salario devengado fue la suma de \$4.500.000.

Por el incumplimiento sistemático de las obligaciones a cargo de SIMOUT S.A. como pago de salarios y prestaciones, presentó escrito de terminación del contrato el 08 de mayo de 2018. La demandada aceptó la renuncia a partir del 09 de mayo de 2018, pero no pagó los salarios, prestaciones y vacaciones adeudados a la fecha. (f.º44-54, Cuaderno Primera Instancia).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

SIMOUT S.A. contestó la demanda por conducto de



curadora *ad litem*. Manifestó no constarle los hechos de la demanda, en cuanto a las pretensiones, dijo atenerse a lo que resulte válidamente probado.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de «Cobro de lo no debido, excepciones genéricas o de oficio, prescripción, compensación, innominada y buena fe» (f.°100-102, Cuaderno Primera Instancia).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia del 01 de abril de 2019, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones propuestas por la demandada **SIMOUT S.A.**

SEGUNDO: DECLARAR QUE ENTRE el señor **HENRY NOLBERTO CUASPA YEPES** y la empresa **SIMOUT S.A** existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 2 de diciembre del año 2013 y el 9 de mayo de 2018, el cual terminó por justa causa imputable al empleador.

TERCERO: CONDENAR a la empresa **SIMOUT S.A** a reconocer y pagar a favor del señor **HENRY NOLBERTO CUASPA YEPES**, las siguientes cantidades y conceptos:

CONCEPTO	VALOR
Salarios	6.750.000
Cesantías	10.529.200
Intereses a las Cesantías	69.338
Vacaciones	3.231.250
Prima de Servicios	1.612.500
Indemnización por despido injusto	14.816.667
Sanción por no consignación de cesantías	65.600.400
GRAN TOTAL	102.609.354

CUARTO: CONDENAR a la empresa **SIMOUT S.A** a reconocer y pagar, a favor del señor **HENRY NOLBERTO CUASPA YEPES** sanción por no pago de derechos laborales a partir del 10 de mayo del 2018, a razón de un día de salario por cada día de mora, cada día de salario son \$150.000, hasta por 24 meses, a partir del primer día del mes 25 deberá pagarse intereses moratorios a la máxima tasa vigente a la fecha del pago sobre los rubros: salario, cesantías y prima de servicios.

QUINTO: COSTAS a **CARGO DE LA PARTE PASIVA** y a favor del actor. Tásense por secretaría del despacho incluyendo como agencias en derecho la suma de **CINCO MILLONES DE PESOS** más los gastos que se haya acreditado cubrió la parte actora por curaduría y emplazamiento.

SEXTO: ABSOLVER a **SIMOUT S.A** de las demás pretensiones que en su contra formuló el señor **HENRY NOLBERTO CUASPA YEPES**.

Para respaldar tal determinación, el *a quo* comenzó por indicar que el problema jurídico consistía en verificar la totalidad de los hechos vertidos en la demanda y la procedencia de las pretensiones, en atención a que la demandada se encontraba representada por curadora *ad litem*.

A partir del estudio de las pruebas, concluyó que estaba acreditada la relación laboral entre las partes, los cargos desempeñados y el salario acordado, según se desprendía del contrato de trabajo suscrito y sus adendas.

A la luz del Art. 62 del C.S.T halló probado el despido indirecto, conforme el contenido de la carta de renuncia del actor, la cual fue aceptada por la demandada sin negar las motivaciones expuestas por el extrabajador, de igual manera, los testigos ofrecidos por el demandante, quienes fueron sus compañeros de trabajo, confirmaron la situación de no consignación de cesantías y falta de pago de salarios. Por lo anterior, consideró procedente la indemnización por despido injusto establecida en el Art. 64 *ib*.

Frente a las pretensiones de condena por salarios y prestaciones sociales, concluyó que no se había acreditado el pago de lo solicitado, por lo cual procedió con la liquidación de los conceptos reclamados, comenzando por los salarios. En cuanto al auxilio de cesantía, ordenó el pago de la causada por el año 2016, 2017 y la fracción del año 2018; los intereses a la cesantía del año 2018; la prima de servicio del año 2018; las vacaciones de los años 2016, 2017 y fracción de 2018.

Adicional a lo anterior, ordenó el pago de la sanción del Art. 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación de las cesantías en el fondo, y la indemnización moratoria del Art. 65 del C.S.T. por

falta de pago de las prestaciones sociales. Al estudiar la mala fe para la procedencia de las sanciones, advirtió que la entidad demandada no demostró el pago de las sumas reclamadas, ni alegó razón o justificación de las circunstancias que le impidieron cumplir con las obligaciones; agregó que, aunque uno de los testigos hizo alusión a una situación de insolvencia, el certificado de existencia y representación legal no daba cuenta de ello.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, **SIMOUT S.A.** la apeló. Para sustentar sus reparos, sostuvo que no estaban acreditadas las sumas adeudadas al demandante, por lo que solicita la absolución de las condenas.

Además, solicita se revoquen las condenas por sanción e indemnización moratoria por considerar que no hubo mala fe, pues en la carta de aceptación de la de renuncia al actor, la entidad manifestó estar en graves circunstancias económicas, lo que impidió cumplir con sus obligaciones, pero estos no fueron determinados.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por remisión del presente expediente por parte del despacho 01 de la sala laboral del TSC a este despacho, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo CSJVAA23-18 del primero (01) de febrero de dos mil veintitrés (2023), *“Por medio del cual se redistribuyen procesos y se adoptan medidas de reparto en la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali – Valle del Cauca, de conformidad con lo reglado en el Acuerdo PCSJA22-12028 del Consejo Superior de la Judicatura.”*, corresponderá a esta sala resolver el recurso de apelación presentado por las partes.

Por medio de auto del 18 de mayo de 2023, este Tribunal corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión de conformidad con la Ley 2213 de 2022. En el término concedido, la curadora *ad litem* de la entidad demandada, ratificó los argumentos expuestos en el recurso de apelación.

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo previsto en los artículos 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala solo se referirá a los puntos objeto de inconformidad expuestos en la alzada. Conforme lo anterior, corresponde dilucidar si era necesario que se acreditaran los conceptos y sumas adeudadas por acreencias laborales y a quién correspondía esa carga.

De otra parte, será necesario analizar si la manifestación de encontrarse en una grave situación económica, acredita la buena fe de la demandada en la falta de pago oportuno del auxilio de cesantía en el término estipulado en la Ley, y la falta de pago oportuno de salarios y prestaciones al momento de finalizar el contrato; en caso afirmativo, si se debe eximir al empleador del reconocimiento y pago de la indemnización dispuesta en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sea lo primero señalar que en este asunto no fue objeto de reparo las conclusiones del *a quo* respecto a que: *i)* Henry Nolberto Cuaspa Yepes sostuvo una relación laboral con Simout S.A., vigente entre el 02 de diciembre del año 2013 y el 09 de mayo del año 2018; *ii)* el 08 de mayo de 2018 el demandante presentó renuncia con justa causa, motivada en la falta de pago de salarios y prestaciones sociales; *iii)* Simout S.A. aceptó la renuncia desde

el 09 de mayo de 2018, con la manifestación de estar atravesando una situación económica adversa, y *iv*) el último salario convenido entre las partes fue la suma de \$ 4.500.000.

i. De las sumas y conceptos adeudados

Respecto de este tópico, la Sala estima insuficiente el argumento expuesto en la alzada para derrumbar las condenas impuestas por la juez de instancia, pues se limita a indicar que no hay prueba de lo adeudado al demandante, manifestación con la que pretende invertir la carga de la prueba.

Cumple indicar que, demostrada como está la relación de trabajo y sus extremos temporales, es dable presumir que se causaron las acreencias laborales que surgen por su ejecución, por tanto, ante la acusación de no estar satisfecho el pago de los conceptos deprecados, correspondía al demandado demostrar que si canceló y el monto pagado, de forma que pudiera liberarse de las condenas impuestas.

El máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria que: *“quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado”*.(CSJ SL3290-2021, que memoró las sentencias SL11325-2016 y SL, 22 abril 2004, rad. 21779)

A lo dicho se añade que, conforme el régimen jurídico de la carga probatoria previsto en el artículo 167 del C.G.P, aplicable por analogía al procedimiento laboral, “*Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba*”, en virtud de lo cual ha de invertirse la carga probatoria.

Conforme lo expuesto, cuando el demandante negó que se le hubiera pagado lo correspondiente a tres quincenas, cesantías de los años 2016, 2017 y la fracción del 2018; intereses a las cesantías y prima proporcional de servicios del año 2018 y vacaciones (hecho sexto de la demanda), se configuró una negación indefinida que no estaba en posibilidad de acreditar materialmente. A partir de esa manifestación de no pago se invirtió la carga de la prueba, correspondiéndole a la parte pasiva desvirtuar dicha situación, esto es, demostrar que cumplió con la obligación.

Además, el demandante cumplió con la carga de demostrar el salario devengado y los extremos de la relación, elementos suficientes para la liquidación de las prestaciones y, como no se hizo reproche particular a las sumas calculadas por la *a quo*, pues no se indica el yerro en las fórmulas empleadas o sus resultados, esta Sala no puede asumir que adolecen de error. Por lo expuesto, se confirmarán las condenas impuestas.

ii. De las sanciones e indemnizaciones y la buena fe de la demandada

Es oportuno recordar que el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 estableció lo siguiente:

ARTÍCULO 99. El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía tendrá las siguientes características:

1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.

Y a su vez, el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo dispone:

ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Como se desprende del numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1993 al empleador le asiste la obligación de pagar el auxilio de cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente a su causación, so pena de verse obligado al pago de la sanción correspondiente a un día de salario por cada día de mora por dicho concepto, igualmente el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo establece una sanción para el empleador que a la terminación del contrato no paga los salarios y prestaciones.

No obstante, en ambos casos, la imposición de las sanciones antes aludidas no opera de manera automática, toda vez que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en *reiterada y pacífica jurisprudencia* ha indicado que su procedencia está supeditada a determinar si la conducta del empleador estuvo o no asistida de buena fe.

De este modo, la sanción opera cuando el empleador «*no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta (...) en cada caso es necesario estudiar si su comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen*» (CSJ SL648-2023).

Respecto a una eventual situación económica adversa como causal demostrativa de buena fe, en sentencia CSJ SL16884 – 2016 la Corte dijo lo siguiente:

(...) la indemnización no se debe imponer ni excluir de manera automática, la Sala ha clarificado que no basta con demostrar el sometimiento de la empresa al proceso de reestructuración para prescindir de la condena por indemnización, pues es preciso, en todo caso, evaluar la conducta del empleador, ya que, incluso en tales estados especiales de recuperación económica, puede incurrir en actos contrarios a la buena fe, que lo hacen merecedor de la sanción (CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 33648; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288).

Asimismo, en la misma sentencia precedente se hizo referencia al fallo CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288 y señaló:

Precisado lo anterior, encuentra la Sala que el *ad quem* no acertó cuando, para efectos de aplicar el artículo 65 del CST, dedujo la buena fe del empleador con la sola admisión de la solicitud del acuerdo, con base en el artículo 17 prenombrado, pues de esta disposición no se desprende que, una vez iniciado el trámite, el empleador quede imposibilitado, indefinidamente, para el pago de los créditos laborales. La negociación, celebración y ejecución del acuerdo no dura indefinidamente; está visto que la finalidad del proceso de reestructuración es reactivar la empresa, sin perjuicio de los derechos de los acreedores, mediante el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos negociados entre el empresario y los titulares de derecho de crédito a su cargo.

[...]

De acuerdo con lo anterior, se equivocó el *ad quem* cuando condenó a la demandada al pago de la indemnización moratoria hasta el momento de la admisión de la solicitud de promoción de reestructuración, absolviéndola en adelante, por considerar, con base en el artículo 17 de la Ley 550, que el empleador estaba impedido para el cumplimiento de las obligaciones laborales de manera indefinida, en tanto que las restricciones a las actividades del empresario previstas en dicha preceptiva lo estaban solo en el entre tanto duraba la negociación del acuerdo de pagos. Máxime que, como quedó visto atrás, en los casos de reestructuración de pagos, la jurisprudencia de

esta Sala considera relevante el comportamiento del empleador durante este proceso, para efectos de determinar la buena fe del empleador, posición frente a la cual se reveló el *ad quem* al resolver sobre la moratoria. (negrillas fuera de texto)

Ante tal yerro interpretativo, prospera el cargo... (Resalta la Sala).

En el presente caso, ningún documento alusivo al estado financiero de SIMOUT S.A. fue aportado al plenario y, tal como lo indica la *a quo*, el certificado de existencia y representación que reposa en el plenario no contenía certificación alguna sobre la promoción o admisión a procesos concursales, estado de liquidación de la sociedad o similar, vacío que no podía ser suplido por la autoridad jurisdiccional.

Evaluated lo anterior, no encuentra la Sala que la demandada aporte motivos serios y atendibles que justifiquen la falta de pago oportuno de las cesantías causadas en el año 2016 y siguientes, como tampoco hay una justificación para el no pago de la liquidación del contrato de trabajo que finalizó el 09 de mayo de 2018.

Corolario, no puede inferirse buena fe de la demandada por el solo hecho de haber manifestado estar en dificultades económicas, pues entenderlo así, sería aplicar la buena fe de manera automática, lo que a todas luces va en contravía de lo adocinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, se debe indicar que el trabajador no puede asumir las consecuencias negativas de las pérdidas de la empresa, en tanto sus derechos son irrenunciables por expresa disposición legal (Art 28 CST).

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de SIMOUT S.A. apelante infructuoso y en favor de HENRY NOLBERTO CUASPA YEPES. Inclúyase como agencias en derecho de esta instancia, la suma de 1 SMMLV al momento del pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Carolina Montoya L

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada

Maria Isabel Arango Secker

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada

Fabian Marcelo Chavez Niño

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado