

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, únicamente la parte actora remitió en término los alegatos de conclusión en esta sede.

Pereira, 27 de julio de 2023.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, VEINTICINCO DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTITRÉS

Acta de Sala de Discusión No 168 de 23 de octubre de 2023

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la demandante **LINA MARÍA BOTERO ESTRADA** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito el 2 de mayo de 2023, dentro del proceso que le promueve a la sociedad **SYSCO S.A.S.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500420220021901.

ANTECEDENTES

Pretende la señora Lina María Botero Estrada que la justicia laboral declare que entre ella y la sociedad Sysco S.A.S. existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 8 de abril de 2019 y el 30 de diciembre de 2021 y con base en ello aspira que se condene a la entidad accionada el reajuste salarial, los salarios dejados de percibir entre el 20 de marzo y el 30 de junio de 2020, el trabajo en dominicales, la devoluciones de los dineros retenidos injustificadamente, la indemnización por despido sin justa causa, la sanción moratoria del artículo 65 del CST, el reajuste de

los aportes al sistema general de pensiones, la indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales.

Refiere que: El 8 de abril de 2019 suscribió contrato de trabajo a término fijo con Sysco S.A.S., el cual tenía como fecha de finalización el 31 de mayo de 2019, ejerciendo el cargo de asesora comercial con asignación mensual de \$200.000; dentro de sus funciones se encontraban las de abrir, surtir y cerrar el almacén, recibir mercancía, atender clientes, así como reportar novedades; como empleada de dirección, confianza y manejo tenía a cargo dos personas que debía direccionar y coordinar al interior del almacén; dentro de sus actividades diarias, también estaba la de administrar el almacén (punto de venta) que le fue asignado; desde el 17 de septiembre de 2019 le encomendaron la misión de empacar 7000 prendas de la tienda, trasladarlas a bodega y prestar el servicio en el almacén ubicado en el centro comercial Bolívar Plaza de la ciudad de Pereira; en el mes de octubre de 2019 prestó sus servicios por días, cubriendo los descansos de trabajadores de Cartago y Pereira.

El 8 de noviembre de 2019 suscribió contrato de trabajo a término fijo hasta el 31 de diciembre de 2019, con asignación mensual de \$400.000, ejerciendo como administradora del almacén ubicado en la calle 19 N°6-27 de Pereira; ese contrato fue liquidado el 31 de diciembre de 2019; en el mes de enero de 2020 continuó la relación laboral, pero bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, el cual se hizo de manera verbal; el 1° de febrero de 2020 firmó un nuevo contrato de trabajo a término fijo hasta el 31 de julio de 2020, con asignación mensual de \$400.000, nuevamente para desempeñar el cargo de administradora en el almacén ubicado en la calle 19 N°6-27 de Pereira; el 20 de marzo de 2020 la empresa cerró las tiendas por cuenta de la pandemia por el Covid19, pidiéndole que remitiera solicitud de licencia no remunerada hasta el 30 de junio de 2020; para desempeñar el cargo se le exigió suscribir una letra de cambio para garantizar las pérdidas que pudiese llegar a sufrir la empresa; el 29 de diciembre de 2021 se le informó que el

contrato se daba por finalizado el 30 de diciembre de 2021 por expiración del plazo pactado; al realizar la entrega del cargo, se le descontó de su liquidación la suma de \$509.300 por cuenta de un crédito por mercancía, pero realmente fue por diferencias en el inventario; la liquidación final del contrato fue cancelada el 1° de febrero de 2022.

La demanda fue admitida en auto de 5 de agosto de 2022 -archivo 07 carpeta primera instancia-.

La sociedad Sysco S.A.S. contestó la acción -archivo 10 carpeta primera instancia- aceptando que entre esa entidad y la señora Lina María Botero Estrada existió una relación laboral, pero regida por tres contratos de trabajo entre el 8 de abril de 2019 y el 30 de diciembre de 2021, periodos en los que la actora ejerció cargos de confianza y manejo, al desempeñarse como administradora de una de las tiendas de la empresa. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones manifestando que todas las actuaciones adelantadas por Sysco S.A.S. frente a la trabajadora Lina María Botero Estrada se ajustan a derecho, sin que se le adeude ninguna suma de dinero por las obligaciones generadas dentro de los tres contratos de trabajo. Formuló las excepciones de mérito que denominó *“Carencia de acción o derecho para demandar. Inexistencia de la obligación y petición de lo no debido”, “Prescripción”, “Buena fe”, “Ausencia de prueba de vicio del consentimiento en licencia no remunerada para la pandemia” y “La innominada”*.

En sentencia de 2 de mayo de 2023, la funcionaria de primera instancia, luego de valorar las pruebas allegadas al proceso, declaró que entre la señora Lina María Botero Estrada y la sociedad Sysco S.A.S. existieron tres contratos de trabajo a término fijo que se extendieron entre el 8 de abril de 2019 y el 30 de septiembre de 2019, 8 de noviembre de 2019 y el 30 de diciembre de 2019 y el 1° de febrero de 2020 y el 30 de diciembre de 2021, indicando que cada uno de esos tres contratos de trabajo finalizaron por expiración del plazo y no porque hubiere operado un

despido por parte de la entidad empleadora, razón por la que no hay lugar a acceder a la indemnización por despido sin justa causa.

En cuanto al salario devengado, sostuvo que las partes pactaron una suma básica inferior al salario mínimo legal mensual vigente, pero, así mismo, se pactó el reconocimiento de comisiones por ventas, comprometiéndose la sociedad empleadora en todo caso a cancelar el SMLMV en caso de que la trabajadora no alcanzara esa suma de dinero con el salario básico más las comisiones por ventas; situación que fue cumplida por Sysco S.A.S. durante el tiempo que se prolongaron los contratos de trabajo, con excepción del mes de diciembre del año 2020, en el que únicamente se evidencia el pago del salario básico por \$400.000, razón por la que, luego de manifestar que únicamente las obligaciones causadas antes del 1° de junio de 2019 se encontraban prescritas, condenó a la entidad accionada a reconocer y pagar el reajuste salarial de ese mes por la suma de \$477.803, con el que se completaba el SMLMV para ese periodo.

En torno al trabajo en dominicales alegado por la parte actora, sostuvo la *a quo* que la señora Lina María Botero Estrada no cumplió con la carga probatoria que le correspondía, ya que no demostró cuales fueron los domingos en los que prestó sus servicios a favor de la sociedad Sysco S.A.S., lo que la llevó a negar las pretensiones en ese aspecto

Tampoco accedió al pago de salarios por el periodo comprendido entre el 20 de marzo de 2020 y el 30 de junio de 2020, ya que en el plenario se demostró que, ante las consecuencias que produjo el Covid19, la empresa accionada puso en consideración de los trabajadores varias opciones para superar la crisis de ese momento, optando la señora Botero Estrada por pedir una licencia no remunerada, en consideración a que para ella era imposible prestar sus servicios de manera remota, sin que hubiere demostrado en el proceso que esa decisión fue tomada en contra de su voluntad.

Respecto al descuento de \$509.300 realizado en la liquidación final del contrato de trabajo, sostuvo la *a quo* que había quedado probado en el proceso que ese descuento fue debidamente autorizado por la trabajadora, debido a un préstamo que le había hecho la entidad empleadora meses atrás, razón por la que no hay lugar a ordenar su devolución a la demandante.

Frente a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, sostuvo que, a pesar de que la entidad empleadora le adeuda a la señora una suma de dinero por concepto de reajuste salarial, lo cierto es que este tipo de sanciones no opera de manera automática, expresando la falladora de primer grado que en el proceso quedó demostrado que la entidad empleadora no tuvo la intención de conculcar los derechos mínimos de la trabajadora y por tanto su accionar se debe ubicar en el plano de la buena fe exenta de culpa y por tanto, no accedió a esa pretensión.

En consecuencia, condenó a la sociedad accionada a reconocer y pagar la indexación de la suma que le adeuda a la trabajadora por concepto de reajuste salarial del mes de diciembre de 2022.

Así mismo, condenó a la sociedad Sysco S.A.S. a cancelar los aportes al sistema general de pensiones a favor de la trabajadora por los periodos de abril, mayo, julio, agosto, septiembre y octubre del año 2020, previa liquidación efectuada por la administradora pensional en la que se encuentra afiliada la señora Botero Estrada.

Finalmente, condenó en costas procesales a la entidad accionada en un 50%, en favor de la parte actora.

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación, en los siguientes términos:

Considera que en este asunto quedó demostrado que la sociedad demandada le canceló mensualmente a la demandante un salario básico inferior al SMLMV, lo cual

se encuentra prohibido por la ley, razón por la que solicita que el salario básico pactado entre las partes se reajuste al mínimo.

Por otra parte, con la prueba testimonial allegada al proceso se logró demostrar que la señora Lina María Botero Estrada prestó sus servicios en dominicales, sin que obre prueba de su reconocimiento y pago, razón por la que pide que se condene a Sysco S.A.S. a cancelar los dominicales en los que la actora prestó sus servicios como administradora.

De otro lado, estima que en el proceso quedó probado que Sysco S.A.S. dio por finalizado sin justa causa el último contrato de trabajo suscrito con la señora Lina María Botero Estrada, razón por la que tiene derecho a que se le reconozca y pague la indemnización por despido sin justa causa.

Estima también que en el curso del proceso se logró acreditar que el descuento que se le realizó a la trabajadora por la suma de \$509.300 en la liquidación final del contrato de trabajo, no obedeció a un crédito que hubiese adquirido con la entidad empleadora, sino a un descuadre en el inventario, es decir, que le están trasladando las pérdidas de la empresa a la trabajadora, lo que conlleva a que se ordene la devolución de ese dinero.

Tampoco se encuentra de acuerdo con la decisión adoptada en torno a los salarios dejados de percibir entre el 20 de marzo y el 30 de junio de 2020, ya que ello no obedeció realmente a una licencia no remunerada solicitada por la trabajadora, sino a una imposición *-en contra de su voluntad-* por cuenta de la entidad empleadora.

Finalmente, considera que en este caso si hay lugar a emitir condena por concepto de sanción moratoria, ya que no existe justificación para que Sysco S.A.S., luego de que finalizara el último contrato de trabajo el 30 de diciembre de 2021, se tardara en cancelar la liquidación final de la relación laboral.

Ahora, a pesar de que la sociedad Sysco S.A.S. presentó y sustentó en debida forma el recurso de apelación en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito el 2 de mayo de 2023, lo cierto es que el 31 de julio de 2023 remitió escrito con el que desiste del mismo *-archivo 06 carpeta segunda instancia-*; petición que fue resuelta por esta Sala de Decisión en auto de 6 de septiembre de 2023 *-archivo 09 carpeta segunda instancia-*, en el que se aceptó el desistimiento realizado por la entidad accionada frente al recurso de apelación elevado en contra de la sentencia de primer grado.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, únicamente la parte actora hizo uso del derecho a remitir en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto a su contenido, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que, los argumentos expuestos por la apoderada judicial de la parte actora coinciden con los narrados en la sustentación del recurso de apelación

Atendidas las argumentaciones, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

- 1. ¿Le asiste razón a la apoderada judicial de la parte actora cuándo afirma que el salario básico pactado entre la demandante y la entidad empleadora no podía ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente?***
- 2. ¿Cumplió la parte actora con la carga de acreditar el trabajo en dominicales?***

3. ¿La finalización del contrato de trabajo obedeció a una decisión unilateral y sin justa causa adoptada por la sociedad Sysco S.A.S.?

4. ¿Se realizó por parte de Sysco S.A.S. un descuento por la suma de \$509.300 por un descuadre en el inventario por parte de la trabajadora?

5. ¿Hay lugar a ordenar el pago de salarios por el periodo comprendido entre el 20 de marzo de 2020 y el 30 de junio de 2020?

6. ¿Tiene derecho la demandante a que se le reconozca la sanción moratoria por la tardanza en el pago de la liquidación definitiva del contrato de trabajo?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. LIBERTAD DE LAS PARTES PARA FIJAR EL SALARIO.

Prevé el artículo 132 del C.S.T. que el empleador y el trabajador tienen la facultad para convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, obra, a destajo o por tarea, siempre y cuando se respete el salario mínimo legal mensual vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Conforme con lo establecido en la citada norma, el valor del salario solo puede ser fijado de manera conjunta por el empleador y el trabajador, sin que le sea dable al empleador modificar de manera unilateral este elemento del contrato de trabajo, lo que significa que las partes en cualquier etapa del contrato podrán modificar el salario, con la única condición que se respete el salario mínimo legal mensual vigente.

2. EL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.

Prevé el artículo 46 del CST, que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente; **señalando a renglón seguido, que si antes de la**

fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisa por escrito a la otra su determinación de no prorrogarlo, con una antelación no menor a treinta (30) días, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente; sin embargo, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

3. EL PRINCIPIO DE CONSONANCIA.

Prevé el artículo 66A del CPT y de la SS, que la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberán estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

EL CASO CONCRETO.

No se encuentra en controversia en esta sede, al no haber sido objeto del recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte actora, que entre la señora Lina María Botero Estrada y la sociedad Sysco S.A.S. existió una relación laboral regida por tres contratos de trabajo a término fijo que se extendieron entre las siguientes fechas: *i)* 8 de abril de 2019 al 30 de septiembre de 2019, *ii)* 8 de noviembre de 2019 al 30 de diciembre de 2019, *iii)* 1° de febrero de 2020 al 30 de diciembre de 2021.

Bajo ese entendido, procederá la Sala a resolver cada uno de los problemas jurídicos propuestos por la parte actora en la sustentación del recurso de apelación, de la siguiente manera:

Reajuste salarial.

Conforme se aprecia en los tres contratos de trabajo a término fijo inferior a un año suscritos entre la señora Lina María Botero Estrada y la sociedad Sysco S.A.S. - págs.20 a 24, 31 a 35 y 47 a 50 archivo 10 carpeta primera instancia-, las partes pactaron que la retribución del servicio prestado como administradora estaría conformado por un salario básico de \$400.000 más las comisiones que se generen por venta, especificándose que ***“EL EMPLEADOR pagará en todo caso a EL trabajador el salario mínimo legal mensual vigente si por cualquier circunstancia la cantidad fija mensual y la(s) comisión(es) no superan dicho valor.”***

Es decir, dentro de la libertad contractual que tienen las partes para fijar el monto del salario, la señora Lina María Botero Estrada y la sociedad Sysco S.A.S., ajustándose a lo previsto en la ley, determinaron que la retribución mensual de la trabajadora la comprendería una suma fija de \$400.000 más las comisiones por ventas, comprometiéndose en todo caso el empleador, a cancelar mensualmente el salario mínimo legal mensual vigente en aquellos periodos en los que la trabajadora no lograra generar que llegara por lo menos a ese tope mínimo; estipulaciones que se ajustan a lo previsto en el artículo 132 del CST, lo que permite concluir que no le asiste razón a la parte actora cuando sostiene en la sustentación del recurso de apelación que el salario básico no podía ser inferior al SMLMV, pues lo que realmente se desprende de la norma en comento, es que la retribución global mensual que se pacte entre el trabajador y su empleador, no puede ser inferior a ese valor, como correctamente lo convinieron en este caso las partes.

Ahora, al revisar los desprendibles de pago de nómina que realizó la sociedad empleadora a la señora Lina María Botero Estrada durante los tres contratos de trabajo -págs.26 a 30, 36 a 46 y 51 a 77 archivo 10 carpeta primera instancia- se evidencia que la empresa Sysco S.A.S. cumplió con el deber de retribuir el servicio prestado por la demandante en calidad de administradora, cancelándole por lo menos el salario mínimo legal mensual vigente, con excepción del mes de diciembre de 2020, en donde solo figura el pago del salario básico en cuantía de \$400.000 en la primera quincena de ese mes, pero no se encuentra el comprobante de pago de

la segunda quincena de ese periodo, razón por la que, únicamente en ese periodo no se acredita el pago mensual de por lo menos el salario mínimo legal mensual vigente; motivo por el que la juzgadora de primera instancia, ante la ausencia probatoria, condenó correctamente a la entidad accionada a reconocer y pagar la suma de \$477.803 con la que se ajusta el SMLMV para el mes de diciembre de 2020; sin que haya lugar a modificar en favor de la parte actora dicha condena.

Del trabajo en dominicales.

Sostiene la apoderada judicial de la parte actora en la sustentación del recurso de apelación, que con la prueba testimonial allegada al plenario se logró demostrar que la señora Lina Patricia Botero Estrada prestó sus servicios en jornadas dominicales.

Con el objeto de que dieran luces sobre ese y otros aspectos, la demandante solicitó que fuera escuchado el testimonio de la señora Rosa Elena Aricapa Montes; mientras que la sociedad Sysco S.A.S. pidió que se oyeran las declaraciones de las señoras Julia García Fernández y Margarita Rosa Gómez Rodríguez.

La señora Rosa Elena Aricapa Montes informó que prestó sus servicios a favor de la sociedad Sysco S.A.S., pero aclarando que mientras la señora Lina María Botero Estrada lo había hecho en uno de los puntos de venta de la ciudad de Pereira, ella lo había realizado siempre en un punto de venta ubicado en la ciudad de Manizales, razón por la que desconoce en términos generales la forma en la que la demandante prestaba sus servicios como administradora de uno de los almacenes de la entidad accionada, más allá de que afirmó que a todos los empleados de la sociedad demandada les correspondía cumplir con los horarios de trabajo fijados por la empresa empleadora.

En ese aspecto, las testigos Julia García Fernández y Margarita Rosa Gómez Rodríguez, quienes sí prestaron sus servicios en la ciudad de Pereira, únicamente manifestaron que tanto ellas como la señora Lina María Botero Estrada, quien

ejercía el cargo de administradora, cumplían los horarios de trabajo fijados por Sysco S.A.S., pero no hicieron ninguna referencia frente a la prestación del servicio en dominicales, en consideración a que no hubo preguntas dirigidas en ese sentido.

De otro lado, al revisar la totalidad de las pruebas documentales allegadas al plenario, no existe una sola que demuestre que la señora Lina María Botero Estrada prestó sus servicios en dominicales; lo que permite concluir que ella no cumplió con la carga probatoria que le incumbía en ese sentido, ya que no acreditó haber prestado sus servicios en días dominicales como lo afirma, tanto en la demanda como en la sustentación del recurso de apelación, razón por la que tampoco sale avante su reclamo en ese sentido.

Finalización del contrato de trabajo.

Como viene de decirse líneas atrás, entre la señora Lina María Botero Estrada y la sociedad Sysco S.A.S. existieron tres contratos de trabajo a término indefinido inferior a un año; no obstante, la parte actora sostiene que el último contrato de trabajo que se prolongó entre el 1° de febrero de 2020 y el 30 de diciembre de 2021 fue terminado unilateralmente y sin justa causa por la entidad empleadora, lo que haría a la demandante acreedora del derecho a percibir la indemnización por despido sin justa causa.

Según se desprende del contenido de ese último contrato de trabajo -págs.47 a 50 archivo 10 carpeta primera instancia- las partes establecieron de común acuerdo que la relación laboral iniciaría el 1° de febrero de 2020 y tendría un término fijo de seis meses, razón por la que la primera prórroga del contrato se presentó entre el 1° de agosto de 2020 y el 30 de enero de 2021, la segunda prorroga se prolongó entre el 1° de febrero de 2021 y el 30 de julio de 2021 y la última prórroga por el término inicialmente pactado de seis meses empezó el 1° de agosto de 2020, debiéndose extender hasta el 30 de enero de 2022.

Ahora, la sociedad accionada remitió el 1° de julio de 2021 carta de preaviso a la señora Lina María Botero Estrada -pág.53 archivo 10 carpeta primera instancia- en la que le informa que la empresa tomó la decisión de no renovar **el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito el 1° de febrero de 2020, dándolo por finalizado a partir del 30 de diciembre de 2021.**

Nótese que, como se expuso anteriormente, la tercera prórroga del contrato de trabajo suscrito entre las partes el 1° de febrero de 2020, se extendió desde el 1° de agosto de 2021 y expiraba el 30 de enero de 2022, es decir que, a pesar de que la sociedad Sysco S.A.S. remitió con una antelación no inferior a treinta días la carta de preaviso en la que le informó a la trabajadora su intención de no renovar el contrato de trabajo, lo cierto es que el mismo no vencía el 30 de diciembre de 2021 como equivocadamente lo hizo la entidad empleadora, sino el 30 de enero de 2022; motivo por el que dicha decisión se tornó en un despido unilateral y sin justa causa el 30 de diciembre de 2021; de allí que le asista razón a la apoderada judicial de la parte actora cuando reclama la indemnización por despido sin justa causa, que, de acuerdo con las voces del artículo 64 del CST, al tratarse de un contrato a término fijo, ella tiene derecho a que se le reconozca y pague por ese concepto los salarios dejados de percibir hasta la fecha en que se extendía el contrato de trabajo, en este caso, por los salarios dejados de percibir durante el mes de enero de 2022.

En torno al salario devengado por la demandante, como se aprecia en la liquidación final del contrato de trabajo -pág.54 archivo 10 carpeta primera instancia- la sociedad Sysco S.A.S. determina que el salario base de liquidación de la señora Lina María Botero Estrada es del orden de \$1.669.431 mensuales; razón por la que será esa la suma que se le reconozca por concepto de indemnización por despido sin justa causa, por los salarios dejados de percibir en el mes de enero de 2022.

Descuentos realizados a la trabajadora.

Como se aprecia en la liquidación final del contrato de trabajo -pág.54 archivo 10 carpeta primera instancia- la entidad empleadora le deduce a la señora Lina María Botero Estrada la suma de \$1.509.300 por concepto de préstamos por caja.

En ese aspecto, fueron aportados por la entidad empleadora tres comprobantes de préstamos por valores de \$214.600, \$994.700 y \$1.000.000.

Al verificar el contenido de esos comprobantes de préstamos, se evidencia que el último de ellos, por la suma de \$1.000.000 fue realizado el 24 de diciembre de 2021 y la trabajadora autoriza para que sea descontado de la liquidación, como efectivamente lo hizo la entidad empleadora en la liquidación final del contrato de trabajo.

De otro lado, los otros dos préstamos por las sumas de \$214.600 y 994.700 realizados el 3 de diciembre de 2021 y el 30 de diciembre de 2021, también fueron autorizados por la demandante para que fueran descontados, el primero en cuatro cuotas y el segundo en una sola cuota; lo que permite inferir que los \$509.300 que fueron deducidos de la liquidación final del contrato de trabajo, obedecen a las sumas de dinero que se le habían otorgado a la trabajadora por concepto de préstamos, motivo por el que no hay lugar a ordenar la devolución de una suma de dinero que efectivamente le adeudaba la trabajadora a la entidad empleadora, la cual cuenta con la autorización expresa de la demandante para que se realizara su descuento.

De la licencia no remunerada.

El 20 de marzo de 2020, la señora Lina María Botero Estrada, de su puño y letra, remitió solicitud de licencia no remunerada al director de talento humano de la sociedad Sysco S.A.S. -pág.33 archivo 04 carpeta primera instancia- hasta el 30 de junio de 2020, aduciendo que esa petición la realiza en atención a la situación que se presenta a nivel mundial por la propagación del Covid19, argumentando que de

acuerdo con las actividades propias de su cargo, no le era posible ejecutarlas a través del trabajo en casa o teletrabajo, añadiendo que en ese momento no tenía vacaciones acumuladas para disfrutar.

No obstante lo anterior, la demandante asegura que esa petición no la hizo de manera voluntaria, sino que la hizo por una orden impartida por la entidad demandada; no obstante, ello no quedó acreditado en el proceso, por cuanto los testigos fueron coincidentes en señalar que para esa época, la entidad empleadora, de acuerdo con lo expuesto por el Ministerio del Trabajo, les informó que contaban con varias posibilidades para continuar vinculados laboralmente con la empresa, indicándoles que podían acudir a la licencia no remunerada, al disfrute de vacaciones o simplemente continuar prestando el servicio de manera remota, afirmando que era cada trabajador quien decidía que hacer, afirmando la señora optó por la licencia no remunerada, pero que no sabía que había hecho la demandante; y la señora García Fernández, como coordinadora de talento humano, informó que la gran mayoría de trabajadores decidieron pedir licencia no remunerada, otros vacaciones y unos pocos continuaron prestando el servicio de manera remota.

En el anterior orden de ideas, como lo descrito en la solicitud de licencia no remunerada coincide precisamente con las manifestaciones hechas por los testigos en el sentido de que eran los trabajadores quienes decidían que hacer en medio de la crisis que se presentó por la pandemia del Covid19, sin que fueran obligados por la entidad empleadora, no cabe duda que fue la propia Lina María Botero Estrada quien, al no poder prestar sus servicios de manera remota, optó por solicitar una licencia no remunerada entre el 20 de marzo de 2020 y el 30 de junio de 2020, lo que implica que, al habersele otorgado la misma y en consecuencia no haber prestado sus servicios a favor de la entidad accionada, Sysco S.A.S. no tenía la obligación de cancelar salarios durante ese periodo, como correctamente lo definió la *a quo*.

Sanción moratoria del artículo 65 del CST.

La apelación de la parte actora frente a este punto se centró en que se reconociera dicha sanción **por la tardanza en el pago de la liquidación final del último contrato de trabajo**, tema que efectivamente será el abordado por la Corporación en **aplicación del principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS**, pues, el objeto de la apelación, frente a la sanción moratoria, **no lo edificó en la ausencia de pago del reajuste salarial, sino, se itera, en la tardanza en el pago de la liquidación final del último contrato de trabajo.**

Al respecto debe decirse que es posición pacífica de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la consistente en que este tipo de sanciones no opera de manera automática, pues en cada caso en concreto debe analizarse si el empleador demuestra que su omisión en el pago de salarios y/o prestaciones sociales obedece a actuaciones que se enmarcan en el plano de la buena fe.

En ese aspecto, la apoderada judicial de la entidad accionada se queja de la tardanza de la sociedad Sysco S.A.S. en el pago de la liquidación final del contrato de trabajo que fue finalizado el 30 de diciembre de 2021.

En efecto, al verificar la liquidación final del contrato de trabajo -pág.54 archivo 10 carpeta primera instancia-, se observa que la entidad Sysco S.A.S. le pagó las sumas que le adeudaba a la señora Botero Estrada por concepto de salarios y prestaciones sociales el 1° de febrero de 2022 y no dentro de un término prudencial después del finiquito contractual que se produjo el 30 de diciembre de 2021, sin que la entidad accionada haya allegado pruebas al plenario que permitan concluir que esa tardanza en el pago de la liquidación final se produjo por un comportamiento que se pueda ubicar en la esfera de la buena fe; al punto que, al haber realizado el preaviso de no renovación del contrato de trabajo desde el 1° de julio de 2021, lo normal es que, debido a esa prolongada anticipación, hiciera las reservas

presupuestales del caso para cancelar inmediatamente las acreencias laborales que tenía con la demandante al finalizar la relación laboral, sin que así lo hubiere hecho.

Conforme con lo expuesto, tiene derecho la señora Lina María Botero Estrada a que se le reconozca y pague la sanción moratoria del artículo 65 del CST, la cual corrió entre el 1° de enero de 2022 y el 30 de enero de 2022; siendo del caso precisar que, como el salario base promedio reconocido por Sysco S.A.S. en la liquidación final del contrato de trabajo asciende a la suma de \$1.669.431, será esa la suma que se reconozca por concepto de sanción moratoria, ya que precisamente la sanción corrió por el término de un mes.

De esta manera queda resuelto el recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

Sin costas en esta sede.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. MODIFICAR el ordinal PRIMERO de la sentencia recurrida, el cuál quedará así:

“PRIMERO. DECLARAR que entre la señora LINA MARÍA BOTERO ESTRADA y la sociedad SYSCO S.A.S. existió una relación laboral regida por tres contratos de trabajo a término fijo que se extendieron entre las siguientes fechas:

- i) *El 8 de abril de 2019 y el 30 de septiembre de 2019.*
- ii) *El 8 de noviembre de 2019 y el 30 de diciembre de 2019.*

- iii) *iii) El 1° de febrero de 2020 y el 30 de diciembre de 2021, **el cual fue finalizado unilateralmente y sin justa causa por la entidad empleadora.***

SEGUNDO. ADICIONAR el ordinal SEGUNDO de la sentencia proferida el 2 de mayo de 2023, con dos literales del siguiente tenor:

***“SEGUNDO. B. CONDENAR** a la sociedad SYSCO S.A.S. a reconocer y pagar por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma de \$1.669.431, a favor de la señora LINA MARÍA BOTERO ESTRADA.*

***C. CONDENAR** a la sociedad SYSCO S.A.S. a reconocer y pagar a favor de la señora LINA MARÍA BOTERO ESTRADA la suma de \$1.669.431 por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del CST, la cual corrió entre el 1° de enero de 2022 y el 30 de enero de 2022.”.*

TERCERO. CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito.

Sin costas en esta sede.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 de la Ley 2213 de 2022

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c738c7ac044ff1f43571e99db70618576ef483723035580a92bef3893f043d86**

Documento generado en 25/10/2023 07:44:06 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>