

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	LILIANA GÓMEZ CORREDOR
DEMANDADO	PREVER PREVISIÓN GENERAL S.A.S.
RADICACIÓN	76001310501420170013601
TEMA	RELIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 325

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de julio de dos mil veintiuno (2021), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverán los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes en contra de la sentencia No. 326 del 7 de octubre de 2019, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 247

I. ANTECEDENTES

LILIANA GÓMEZ CORREDOR demanda a **PREVER PREVISIÓN GENERAL S.A.S.** – en adelante **PREVER** -, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 19 de julio

de 2013 hasta el 16 de abril de 2016, que terminó por justa causa imputable al empleador; que se condene al reajuste del auxilio de cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios y vacaciones, por cuanto el empleador desmejoró su salario; que se condene al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.; el pago del “*reintegro por anticipos*” descontado a la demandante; el pago de “*bonificaciones*” del mes de enero de 2016; el pago de aportes a seguridad social en pensión por la diferencia de los salarios sobre los cuales debió liquidarse cada cotización.

Como fundamento de sus pretensiones manifiesta que ingresó a trabajar como “*Representante de Ventas*” para la empresa **SIEMPRE S.A.**; que el 18 de noviembre de 2013 se anunció la sustitución patronal de la referida con un nuevo empleador **PREVER PREVISIÓN GENERAL S.A.S.** -; que dicha sustitución se materializó el día 1º de enero de 2014; que el 16 de abril de 2016 presentó renuncia motivada por causas imputables al empleador; que el salario básico que se pactó inicialmente correspondía al 50% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, -en adelante SMLMV-, más comisiones sobre ventas netas; que posteriormente la tabla de comisiones fue modificada constantemente sin la respectiva notificación de 30 días de anticipación; que en virtud de ello, su salario comenzó a serle disminuido; que por cumplimiento de metas recibía una “*bonificación especial*” que constituía base para liquidar prestaciones; que la empresa tenía dispuesta la figura de “*anticipos*” para pagar dichas bonificaciones que luego eran descontadas del salario de la demandante; que también efectuaba descuentos que denominaba “*desistimientos*”, los cuales resultaban arbitrarios y “*en muchos casos inexistentes*”, además de estar atribuidos al departamento de cartera que no efectuaba los cobros a tiempo; que en muchos casos, los referidos “*desistimientos*” se presentaban por culpa de la empresa por no prestar el servicio adecuado a los clientes.

CONTESTACIÓN DE PREVER PREVISIÓN GENERAL S.A.S.

Se opone a las pretensiones y señala que no es cierto que se haya desmejorado el salario de la demandante, el que siempre estuvo compuesto por un valor fijo y un valor variable por comisiones sobre *“ventas netas efectuadas”*, el cual dependía del modelo comercial implementado por la empresa, porcentaje que fluctuaba *“según el servicio vendido y el mercado, situación que era puesta en conocimiento y aprobada por la demandante”*. Indica que reconoció a la actora una *“prima extralegal especial de beneficios”* que no retribuía el servicio prestado, sino que estaba condicionada a rendimientos económicos que alcanzara la empresa, sobre la que se acordó expresamente que no constituiría salario.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juez declara probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto de la indemnización por despido injusto y de la solicitud de reajuste salarial por la supuesta desmejora de salarios con ocasión del cambio en el modelo comercial de la empresa; ordena a la demandada el pago de las diferencias por el reajuste de salarios y la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones causadas desde el 7 de marzo de 2014 hasta el 15 de abril de 2016, por haber estipulado una cláusula ineficaz en el contrato de trabajo frente al pago del salario y por haber prosperado parcialmente la excepción de prescripción; condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.; al pago de aportes a seguridad social en pensiones por la diferencia, conforme los salarios promedios liquidados por el despacho y; absuelve de las demás pretensiones.

A dicha conclusión llega en razón a que considera que no se demostró que se hubiera dado una desmejora del salario de la demandante con ocasión de los cambios en el modelo comercial de la empresa. Además, en uso de sus facultades ultra y extra petita, el juez aduce que la demandada pactó una cláusula ineficaz en el contrato de trabajo en la que dispuso que la trabajadora prestaría servicios tiempo completo, pero que su salario correspondería al 50% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, por lo que considera que se presentó un pago deficitario de los salarios y, por tanto, de las prestaciones sociales de la demandante.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

LILIANA GÓMEZ CORREDOR

El apoderado judicial manifiesta que con las pruebas del proceso se puede apreciar que a la demandante se le desmejoró el salario, debido a los cambios en el modelo comercial de la empresa frente a la tabla de comisiones, así como los “desistimientos” que efectuaban los clientes los cuales eran descontados de las comisiones que ya se habían pagado como “anticipos”, desistimientos que además indica, ocurrían por razones atribuibles a la empresa, pues no prestaba el servicio de la forma adecuada.

PREVER PREVISIÓN GENERAL S.A.S.

La apoderada judicial señala que la supuesta cláusula ineficaz por haberse fijado el salario en el 50% del SMLMV para la jornada máxima legal se interpretó erróneamente, pues el mismo solo constituye el salario básico, que va acompañado de un salario variable por comisiones por ventas efectivas; además, de los comprobantes de pago y de las declaraciones de la misma demandante y testigos se desprende que cuando la trabajadora

no devengaba comisiones, la empresa reajustaba el salario al 100% del SMLMV. En todo caso, manifiesta que no es procedente la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., pues el mismo aplica cuando se demuestra que la deudora no obró de buena fe, lo que no ocurrió en el presente caso, pues la empresa siempre cumplió a cabalidad con sus obligaciones, nunca pagó salarios por debajo del SMLMV y, pagó prestaciones sociales y vacaciones en tiempo y de manera completa.

Una vez surtido el traslado de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL APODERADO JUDICIAL DE LILIANA GÓMEZ CORREDOR

Manifiesta que las modificaciones efectuadas por el empleador al modelo comercial, donde se cambiaba constantemente el sistema de remuneración, reflejan una desmejora en el salario de la demandante; que los “desistimientos” que se descontaban se daban por razones imputables a la empresa, por cuanto no cumplía con la correcta prestación del servicio a los clientes.

ALEGATOS DEL APODERADO JUDICIAL DE PREVER PREVISIÓN GENERAL S.A.S.

Señala que la condena al reajuste de salarios y prestaciones sociales deviene de una “*errónea interpretación*” de la cláusula quinta del contrato, como quiera que lo que se pactó fue un salario compuesto por una suma fija y una suma variable, por tanto, aun cuando la demandante trabajaba la jornada máxima legal, siempre percibió un salario superior al mínimo legal.

Manifiesta que la empresa siempre actuó de buena fe y cumplió a cabalidad con todas sus obligaciones.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

Los problemas jurídicos a resolver por la Sala son los siguientes: i) si se dio o no una desmejora en el salario devengado por la demandante con ocasión de los cambios en el modelo comercial de la empresa, mediante los cuales se modificaba el sistema de remuneración; ii) si los “desistimientos” que efectuaban los clientes, que eran descontados de las comisiones de la trabajadora, ocurrían por razones atribuibles a la empleadora; en caso afirmativo iii) si hay lugar a ordenar la devolución de lo que se descontó por concepto de “desistimientos”; iv) si la cláusula quinta del contrato de trabajo suscrito por las partes es o no ineficaz; en caso afirmativo v) si hay lugar o no al reajuste del salario y reliquidación de prestación sociales y vacaciones y; vi) si hay lugar o no a ordenar el pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.. En su orden se resolverá cada problema planteado.

HECHOS FUERA DE DISCUSIÓN

Los siguientes son los hechos que se encuentran por fuera de discusión: i) que la demandante suscribió un contrato de trabajo en el cargo de “representante de ventas” con la empresa **SIEMPRE S.A.** el día 19 de julio de 2013 (folios 12 al 13); ii) que se presentó una sustitución patronal de la empresa **SIEMPRE S.A.** con la empresa **PREVER PREVISIÓN GENERAL S.A.S.**, la cual rigió a partir del 1º de enero de 2014 (folio 14); iii) que la demandante presentó carta de renuncia el día 11 de abril de 2016, para laborar hasta el día 16 de abril del mismo año (folios 103 al 104); iv) que la

demandada aceptó la renuncia en dichos términos mediante carta de fecha 12 de abril de 2016 (folio 105).

DE LA DESMEJORA EN EL SALARIO

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha sido clara en señalar que, si bien el empleador cuenta con la facultad del *ius variandi*, que le permite alterar unilateralmente condiciones del contrato de trabajo, lo cierto es que ella debe encontrarse fundada en circunstancias o razones válidas que ameriten la modificación de dichas condiciones, y tiene como límite el respeto, el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

Al respecto, mediante sentencia SL3179-2018, precisó:

“Cabe recordar que la facultad del ius variandi, el cual emerge de la potestad jurídica de subordinación contenida en el artículo 23 del CST, no tiene un carácter absoluto e ilimitado, pues su ejercicio por parte del empleador está condicionado a que para ello existan circunstancias o «razones válidas» que ameriten la modificación de alguna o algunas de las condiciones laborales convenidas en el contrato de trabajo, potestad que bajo ninguna perspectiva puede acarrear o significar, por sí misma, la violación de derechos y garantías en perjuicio del trabajador. En esa dirección, se ha sostenido que la facultad del ius variandi no puede ser ejercida de manera absoluta y arbitraria, ya que el poder subordinante está limitado por el honor, la dignidad y respeto a los derechos del trabajador (CSJ SL, 30 de junio de 2005, rad. 25103 y CSJ SL, 26 jun 2012, rad. 44105).”

En este caso, contrario a lo que alega el recurrente, la Sala considera que la demandada no desmejoró el salario de la demandante cuando efectuó cambios en el modelo comercial frente a las tablas de comisiones.

Veamos por qué se dice

A folios 12 a 13 obra copia del contrato de trabajo suscrito por las partes el día 19 de julio de 2013, en él en la cláusula QUINTA se dispuso que el salario de la trabajadora sería un básico equivalente al 50% del SMLMV y un salario variable correspondiente a comisiones por ventas, donde se estipularon comisiones que van desde el 4% hasta el 16% sobre el valor neto efectivo, según el plan de ventas.

Tabla de comisiones que rigió desde la suscripción del contrato hasta el 31 de diciembre de 2013, pues a folios 268 al 269 obra Circular No. 04, cuyo asunto se dimensionó como *“Modelo Comercial 2014”*, en el cual se dispuso que el salario básico, a partir del 1º de enero de 2014 equivaldría a medio SMLMV más auxilio de transporte y se garantizó *“el ½ salario faltante en caso de no cumplir con las metas”*, donde el salario variable equivaldría a las comisiones sobre ventas netas que irían desde el 6% hasta el 16%.

Dicho modelo comercial rigió hasta el 30 de septiembre de 2015, como quiera que a folios 275 a 276 se observa la Circular No. 12, suscrita por las partes el día 24 de septiembre de 2014, mediante la cual se estableció un *“nuevo modelo de remuneración”* a partir del 1º de octubre de 2015, donde se dispuso que el salario básico equivaldría a 1 SMLMV más auxilio de transporte y un salario variable equivalente a comisiones *“liquidadas sobre ventas netas mensuales y pago sobre recaudo”*, que irían desde el 8% hasta el 17%.

Hasta lo que aquí se observa es que el nuevo modelo de remuneración no implicó una desmejora en el pago del salario de la demandante, o por lo menos no se demuestra. Por el contrario, se estableció un salario básico superior al que venía devengando y un aumento en el porcentaje de las comisiones, que pasó de ser del 4% al 16%, para ser del 6% al 16% y,

finalmente, del 8% al 17%. Así queda resuelto el primer problema jurídico planteado al inicio de estas consideraciones.

DE LOS DESISTIMIENTOS DESCONTADOS DE LAS COMISIONES DE LA DEMANDANTE

El apoderado de la demandante manifiesta en su alzada que los desistimientos descontados a la actora se efectuaban sobre lo que ya se había pagado como “anticipos”, los cuales ocurrían por razones atribuibles a la empresa por no prestar adecuadamente el servicio a los clientes. Sin embargo, la Sala considera que: i) los desistimientos se descontaron en la forma prevista en el contrato de trabajo y sus anexos, sin que se hayan afectado las comisiones sobre ventas netas y, ii) no se demostró en el proceso que dichos desistimientos se efectuaran por razones atribuibles al empleador.

Este es el argumento

Los desistimientos se descontaron en la forma prevista en el contrato de trabajo

A folios 12 y 13 del proceso obra copia del contrato de trabajo y en la cláusula QUINTA se dispone la remuneración del servicio con un salario básico y uno variable correspondiente a *“las comisiones sobre ventas netas efectivas”*, cuyo PARÁGRAFO SÉPTIMO señala:

“PARÁGRAFO 7º: En caso de **desistimiento de la venta por parte del comprador** o de rescisión determinada por LA EMPRESA, se cargará en cuenta del TRABAJADOR las comisiones e incentivos ya pagados, **los cuales se descontarán del próximo pago de comisiones** y el valor de la venta se descontará del volumen global correspondiente...” (Negrilla fuera de texto).

En relación con lo anterior, el representante legal de la demandada y los testigos EVER ALBERTO ESCOBAR, director regional de recursos humanos de la empresa y MARIA CLAUDIA MOSQUERA GONZALEZ, gerente general de la empresa indicaron que **“las ventas netas corresponden a ventas que se efectúan y se pagan de forma completa”**; quienes también indicaron que **“si el cliente desiste, se le debe devolver los valores pagados y, por tanto, eso no constituye una venta neta”** (cd folio 312 minutos 51:04 y 59:58 y, cd folio 316 minutos 4:11).

Las testigos traídas al proceso por la demandante, FANNY MARIEN HURTADO QUIÑÓNEZ, quien laboró para la demandada como representante de ventas hasta el año 2017 y MARTHA LUCÍA SALAZAR RODRÍGUEZ, quien también laboró para la demandada como líder de ventas y era la jefe inmediata de la demandante, fueron consistentes en manifestar que **la empresa efectuaba el pago de comisiones de manera anticipada sobre ventas que aún no habían sido efectivas**, para aportar un flujo de caja al trabajador, los que eran llamados **“anticipos”** (cd folio 305 minutos 10:10:40, cd folio 312 minutos 4:35, 51:04 y 59:58 y, cd folio 316 minutos 4:11). Al respecto, los testigos Ever Alberto y María Claudia manifestaron expresamente que **“los anticipos eran cuotas o instalamentos que se pagaban al asesor de ventas cuando efectuaba una venta por ejemplo a 18 cuotas, adelantaban el pago de 6 cuotas y si el cliente desistía, se descontaba de esos anticipos”** (cd folio 312 minutos 59:58 y, cd folio 316 minutos 4:11).

De lo anterior, se observa que los “desistimientos” se efectuaron de conformidad con lo dispuesto por las partes en el contrato de trabajo, los que se hacían sobre los “anticipos” pagados a la actora.

No se demostró en el proceso que dichos desistimientos se efectuaran por razones atribuibles al empleador

Si bien el apoderado manifiesta en su alzada que los desistimientos se presentaron por causas imputables al empleador, no se observa del proceso prueba alguna que permita determinar que los desistimientos descontados a la demandante se hubiesen presentado por culpa de la demandada.

Veamos por qué se dice:

Según lo manifestado por la demandante en su interrogatorio de parte, *“últimamente la mayoría de los desistimientos eran más por causa de la empresa, porque había demasiados inconvenientes con los cobros, el cliente llamaba muchísimas veces pidiendo el favor que le mandaran un cobrador”*, por lo que muchas veces era ella quien debía ir a cobrar, cuando no era esa su labor (cd folio 305 minutos 10:00:54 y s.s.).

Sin embargo, la Sala observa que la demandante sí tenía la obligación de realizar los cobros de las ventas que efectuaba, tal como se desprende del contrato de trabajo (folios 12 a 13), del que se extrae que las obligaciones de la demandante, entre otras, eran las de **venta y cobranza**, tal como se lee del literal f) de la cláusula PRIMERA:

“f) Mantener informado plenamente al Superior inmediato sobre su **gestión vendedora y de cobranza”.** (Negrilla fuera de texto).

Adicionalmente, la cláusula SEGUNDA, señala:

“SEGUNDA.- Por las condiciones peculiares en que debe desarrollarse su trabajo, motivar al cliente, cristalizar la negociación, comprometer a la empresa en lo relacionado con ventas **y recibir los dineros de los clientes**, ambas

partes le otorgan a la labor de Representante de Ventas la categoría de oficio de confianza y manejo”. (Negrilla fuera de texto).

Razón por la cual, los cobros sí debían ser realizados por la demandante que, en caso de no haberse realizado, no podría ser entonces por culpa del empleador, sino por falta a las obligaciones de la actora expresamente señaladas en el contrato de trabajo.

De otro lado, también manifestó la demandante que había un plan llamado “*plan celestial*” que consistía en “*el arreglo de las tumbas*”, que muchas veces no se hacía por parte de la empresa y el cliente desistía porque no se prestaba el servicio adecuadamente (cd folio 305 minutos 10:00:54 y s.s.); frente a eso, la testigo MARIA CLAUDIA MOSQUERA GONZALEZ indicó que dicho el servicio ofrecido en ese plan sí se cumplía, lo que pasaba era que “*el cliente adquiere el producto y pueda que en los primeros meses vaya bien, pero puede pasar que llega un invierno y con eso el pasto no va a crecer en 15 días, sino en 8 días o resulta que al pasto le puede caer un gusano, o hay época de sequía y el pasto se seca, pero es un tema que no es culpa del jardinero, ni de la compañía*”. (cd folio 316 minutos 4:11 y s.s.).

De lo dicho, si bien en principio podría decirse que existe una falta en la prestación del servicio por parte de la empleadora que trae como consecuencia el desistimiento del cliente por no encontrarse conforme con el servicio adquirido, no es posible concluir de las pruebas aportadas al proceso que los desistimientos efectuados a la demandante hayan ocurrido por el “*plan celestial*” o por la falta en el pago y cobro de las cuotas de otros planes adquiridos por sus clientes, lo que como se dijo, sí es atribuible a la trabajadora, por ser una de sus obligaciones.

En todo caso, revisados los comprobantes de pago de la demandante de los años 2014 a 2016, que fueron aportados por la demandada y no fueron argüidos por la actora, solamente se observan deducciones por desistimientos en el mes de diciembre de 2015, por valor de \$18.247,00, frente al que, como se dijo, no es posible determinar su origen.

Por las razones expuestas, no hay lugar a ordenar el pago de lo que la empleadora descontó por concepto de “desistimientos”. Así quedan resueltos el segundo y tercer problemas jurídicos planteados al inicio de las consideraciones.

LA ESTIPULACIÓN DEL SALARIO EN LA CLÁUSULA QUINTA DEL CONTRATO DE TRABAJO RESULTA INEFICAZ

La Sala considera, contrario a lo que afirma la apoderada de la demandada y conforme a lo dicho por el a quo, que lo dispuesto en la cláusula QUINTA del contrato de trabajo resulta ineficaz en virtud de lo dispuesto en los artículos 13 y 132 del C.S.T. y el artículo 53 de la Constitución Política, como quiera que afecta derechos mínimos de la trabajadora, toda vez que estipula un salario inferior al mínimo legal; puesto que

A folios 12 y 13 del proceso milita copia del contrato de trabajo suscrito por las partes, cuya cláusula QUINTA dispone el pago de un salario básico equivalente al 50% del SMLMV; sin embargo, en la cláusula TERCERA del mismo contrato, se dispone que la demandante “*prestará sus servicios tiempo completo sobre los días laborales de cada semana*”, lo que deja ver que la demandada no respetó el salario mínimo legal vigente, pues a pesar de señalar que la actora trabajaría tiempo completo, decidió acordar el 50% del mínimo, en lugar de acordar el 100% de este. De esta manera, la cláusula se estipuló en detrimento de derechos y garantías mínimas de

la trabajadora, situación que en virtud del artículo 43 del C.S.T. resulta ineficaz.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1082-2020 precisó:

“En efecto, la figura de la ineficacia aparece expresamente consagrada, entre otros, en los artículos 13, 43 y 109 del CST, respecto de las cuales en la sentencia CSJ SL, 19 jul. 1996, rad. 8410, se expuso:

*En la primera de dichas normas al establecerse entre los principios generales uno según el cual las disposiciones del código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores, de donde resulta, como consecuencia, que **"no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo"**. El segundo de los preceptos legales establece que **constituyen "cláusulas ineficaces" en los contratos de trabajo las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador respecto de lo estatuido en la legislación del trabajo, los fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos generales y "las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto"**; pero que a pesar de la ineficacia de la estipulación **"todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya en sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente"**; y la última de las disposiciones tiene también como ineficaces las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador respecto de lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, determinando que ellas sustituyen lo dispuesto en el reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.*

En las referidas disposiciones legales, en armonía con el artículo 53 de la CN, se encuentra el substrato normativo del llamado «orden público laboral», el cual conforme se estableció en sentencia CSJ SL, 21 feb. 2012, rad. 39601, se refiere a las normas necesarias para la convivencia y el disfrute efectivo de los derechos dentro del Estado, y está conformado por

normas constitucionales y legales imperativas y coercitivas, que rigen en el ámbito de las relaciones de trabajo, constituyendo «una limitante al principio de la libertad contractual, pues se configura por preceptos que el Estado ha erigido como guardianes de principios vitales de la sociedad, no renunciables ni susceptibles de ser modificados o derogados por las partes, salvo –como lo afirma la norma últimamente citada- «los casos expresamente exceptuados por la ley», so pena de ineficacia», de allí que en materia del derecho laboral, las normas de orden público establecen aquellos derechos mínimos que limitan la autonomía de la voluntad, irradiando así el espíritu eminentemente tuitivo del derecho laboral, de proteger prevalentemente a los trabajadores.

Bajo el anterior escenario, para la Corte es claro que cualquier cláusula que desmejore la situación de los trabajadores en relación con el mínimo de derechos y garantías que establezca la legislación del trabajo o las que sean ilícitas o ilegales, resulta ineficaz en el derecho laboral.» (Negrilla fuera de texto).

En ese sentido, no se equivocó el juez de instancia al ordenar el pago del reajuste del salario y reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones de la trabajadora desde el 1º de enero de 2014 hasta el 15 de abril de 2016, pues la demandada estipuló una cláusula ineficaz relacionada con el salario pagado a la actora, conforme con la cual pagó un salario por debajo del mínimo legal. Por tanto, se confirmará la condena efectuada por el a quo, que ordenó a la demandada el pago de \$4.139.556 por concepto de auxilio de cesantía, \$510.165 por concepto de intereses a la cesantía, \$3.990.656 por concepto de prima de servicios, \$1.567.023 por concepto de vacaciones y, el pago de aportes al sistema de seguridad social en pensiones por la diferencia, conforme los salarios definidos por el a quo. Así quedan resueltos el cuarto y quinto problemas jurídicos planteados al inicio de las consideraciones.

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL C.S.T.

La Corte Suprema de Justicia¹ ha reiterado que la indemnización consagrada en el artículo 65 del C.S.T. tiene origen en el incumplimiento de las obligaciones del empleador, razón por la cual, se trata de un precepto de naturaleza eminentemente sancionatoria, quedando por tanto su imposición condicionada a la valoración de los elementos subjetivos relativos a las razones que condujeron al empleador a sustraerse del pago de los débitos laborales a la terminación del vínculo contractual con su trabajador.

Sobre el particular, en sentencia SL3012-2021, dicha Corporación precisó:

“Sabido es que la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no opera de manera automática, sino que, en cada caso, es menester auscultar los medios de convicción, con el fin de verificar si el empleador actuó asistido de buena fe, o sí, por el contrario, hubo ausencia de la misma. Solo en este último evento, es procedente fulminar condena por este rubro.”

En ese sentido, la Sala considera, tal como lo adujo el juez de instancia, que no se desprende buena fe de la empleadora al haber estipulado una cláusula ineficaz en el contrato de trabajo; por tanto, se confirmará la sentencia frente a la condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. en los términos indicados por el a quo. Los comprobantes de pago a título de salarios y de liquidación definitiva del contrato de trabajo que invoca el apoderado de PREVER PREVISIÓN GENERAL S.A.S. para justificar su conducta, no son suficientes para aducir el actuar de buena fe; pues no aportó razones o justificaciones válidas por las cuales decidió estipular una cláusula ineficaz según la cual, pagaría el 50% del SMLMV a la actora por laborar tiempo completo; por el contrario, decidió imponer una remuneración equivalente a un salario inferior al mínimo legal, lo que va en contravención de lo

¹ Ver sentencia SL1005-2021 de la Corte Suprema de Justicia.
M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
Radicación: 76001-31-05-014-2017-00136-01
Rad. Interno: 16037

dispuesto en el numeral 1º del artículo 132 del C.S.T. y del artículo 53 de la C.P.. Así queda resuelto el sexto problema jurídico planteado al inicio de las consideraciones.

Por las razones expuestas se confirma la sentencia apelada. Sin costas en esta instancia por haberse presentado recursos por ambas partes sin que hubieran prosperado.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala 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: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el número 326 del 7 de octubre de 2019, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

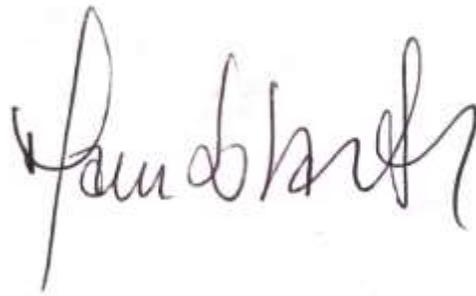
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.

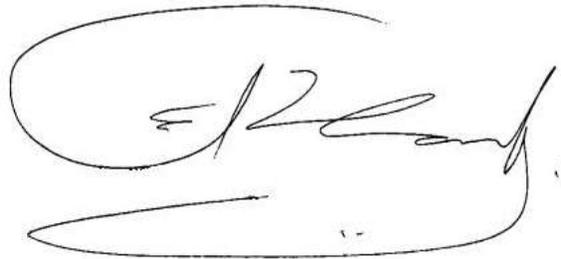
Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cali

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:

**fe64275a80a395e3b494499c82d17935ab9dc40ab7c670ff4038
e4d9abce9d0f**

Documento generado en 30/07/2021 09:25:04 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

a