

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

Medellín, trece (13) de abril de dos mil veintitrés 2023.

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 050013105018201300030001, promovido por los señores **GLADYS ROCÍO PULGARÍN SIERRA Y JAIRO DE JESÚS GÓMEZ MONTOYA**, en contra de **MEDIOS GRÁFICOS IMPRESOS S.A.S. Y PUBLICACIONES TÉCNICAS E.U.**, con el fin resolver el recurso de alzada interpuesto en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín el diecisiete (17) de enero del año dos mil diecisiete (2017).

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **087**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

**ANTECEDENTES**

Mediante acción judicial, los señores Gladys Rocío Pulgarín Sierra y Jairo de Jesús Gómez Montoya solicitaron se declarara que desde el 9 de octubre del año 2009 se configuró una sustitución patronal entre Publicaciones Técnicas E.U. y Medios Gráficos Impresos S.A.S., por lo que ambas sociedades fueron responsables de las acreencias laborales, subsidiario a ello, se declare la unidad de empresa. Igualmente se ordene, el pago de las siguientes condenas: salarios del 18 de febrero de 2013 al 28 de febrero del mismo año, gastos médicos, consignaciones al fondo de pensiones, sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990 por el pago extemporáneo de las cesantías, cesantías, intereses a las cesantías, indemnización por despido injusto, liquidación definitiva de prestaciones sociales, indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. e indexación.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, expusieron que ambos se vincularon al servicio del señor Rafael Humberto Gómez Montoya, la señora Pulgarín Sierra desde el 17 de septiembre el año 1991 y el señor Gómez Montoya desde el 27 de enero del año 1994, la primera como fotomecánica y posteriormente como encargada del proceso de terminados y el segundo como operario de máquina litográfica en el establecimiento de comercio denominado “Publicaciones Técnicas”, de propiedad del señor Rafael Humberto Gómez Montoya.

Enunciaron que para el 11 de diciembre del año 2011 nació la empresa Unipersonal Publicaciones Técnicas EU, representada por el mismo empleador; para el 9 de octubre del año 2009 se creó la sociedad Medios Gráficos Impresos S.A.S. la cual comparte la misma dirección, tienen el mismo representante legal y el mismo objeto social. Desde dicha fecha, los trabajos se realizaron facturados a Medios Gráficos Impresos S.A.S., por lo que se dio pie a una sustitución patronal, pues no hubo variación en el giro de sus negocios ni las condiciones laborales. Explicaron que, en atención al incumplimiento de los deberes del empleador, y a las moras en el pago de los servicios de salud, debieron pagar de sus propios bolsillos atención médica y hospitalaria. Explicaron que las cesantías fueron canceladas de manera tardía, directamente a los trabajadores y no consignadas en un fondo y a la fecha de la presentación de la demanda no se habían cancelado los años de 2011 y 2012, por lo cual, para el 1 de marzo del año 2013 se presentó renuncia motivada.

Admitida la demanda mediante auto del siete (7) de mayo del año dos mil trece (2013), se dio respuesta por intermedio de curador *ad-litem* en cumplimiento del artículo 29 del C.P.T y S.S., así:

Aceptó todo lo que devenía de la prueba documental aportada, y expuso no constarle lo demás. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: “Cobro de lo no debido”, “No ser la parte demandada en único empleador”, “Temeridad y mala fe”, “Enriquecimiento sin causa”.

En sentencia del diecisiete (17) de enero del año dos mil diecisiete (2017), el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, declaró que la terminación de la relación laboral culminó por despido indirecto y ordenó el pago de la indemnización por despido injusto a favor de la señora Gladys Roció Pulgarín Sierra en suma de \$14.942.193 y a favor del señor Jairo de Jesús Gómez Montoya la suma de \$14.352.667, así como la indexación de dichos valores. Se ordenó el pago de los intereses doblados de las cesantías de los años 2011 y 2012 teniendo en cuenta el abono correspondiente demostrado en el proceso, así como el pago de \$237600 por el año 2011 y \$253.000 por el año 2012, el pago de los intereses a las cesantías del año 2011 en suma de \$240.720, del año 2012 en suma de \$255.200 y absolvió de las demás pretensiones invocadas en su contra.

Fundamentó su decisión en que si bien se pagó de manera tardía las prestaciones sociales no se pudo constatar mala fe en el demandado y que no se logró probar en el proceso la calidad de empleador de Medios Gráficos Impresos S.A.S.

## **RECURSO DE APELACIÓN**

La parte demandante interpuso recurso de alzada en contra de la providencia de primera instancia, en respecto a la suma de la indemnización por despido injusto dada a la señora Gladys Roció Pulgarín Sierra, pues indicó que debe por lo menos ascender a la suma de \$16.800.000. Por otra parte, estimó que la sustitución patronal debió ser declarada, pues se logró determinar que impartía las ordenes el

mismo representante legal de Medios Gráficos Impresos quien estimaba a nombre de quién facturaba los pagos, lo que corresponde a una unidad de servicios o producción, pues no puede existir dos establecimientos de comercio que compartan utensilios, máquinas y mismos empleados, ya que los trabajadores de acuerdo a la señora Maribel Álvarez lo hacían tanto para una empresa como para la otra, tal y como se constata en el volante en folio 117 del plenario.

Expuso su desacuerdo también respecto a la sanción moratoria, pues infundadamente se pagaron las cesantías de manera tardía, con moras superiores a los 6 meses incluso a los 11 meses, y se canceló directamente las cesantías por solicitud elevada ante el Ministerio sin que fuera avalada por los trabajadores, además de ello las cesantías de los años 2011 y 2012 se pagaron en el año 2013 en el transcurso del proceso de marras, con lo cual quedó clara la mala fe del demandante y su reiterado incumplimiento de las obligaciones. Llama la atención sobre los periodos cotizados en pensión entre 1995 a 1999 en donde se coteja que las cotizaciones fueron efectuadas por el empleador Edificio Las Cativos, desconocido para los trabajadores, sin que pudiere en el interrogatorio de parte el representante legal de la accionada explicar porque ello era así, además se presentan deudas respecto al señor Jairo de Jesús Gómez Montoya en el pago de las cotizaciones lo que deja ver la extemporaneidad y el incumplimiento del empleador, visible en la certificación de mora de la E.P.S.

La parte accionada elevó igualmente recurso de apelación fundamentado en que las renunciaciones allegadas por los trabajadores, no se efectuaron por el hecho que hubiera habido retardo en el pago de las prestaciones sociales o salarios, pues la realidad de la carta de renuncia obedeció precisamente, a que se les llamó para que trabajaran los sábados y no por las razones que allí se indican. Igualmente, se opuso a la condena en cesantías, pues todo ello fue pagado, y las moras en el pago de ciertas cosas obedeció a situaciones adversas al empleador, como lo fueron los permisos para poder consignar y pagar directamente.

Corrido el traslado para alegar, sin que se hiciera pronunciamiento alguno.

## PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, de acuerdo a los recursos interpuestos, si existió o no un despido indirecto por causa imputable al empleador y de ser así, la verificación de dicha suma a favor de la señora Gladys Pulgarín. Si hubo o no entre Publicaciones Técnicas E.U. y Medios Gráficos Impresos S.A.S. sustitución patronal o unidad de empresa, y si hay mérito para ordenar la sanción moratoria solicitada en la demanda.

## CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Por su parte, el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga probatoria al demandado cuando éste 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 (sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

En voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

*«De antaño se 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»*

La parte demandante no puede limitarse a enunciar lo pretendido, solicitando se active el principio de la carga dinámica de la prueba, pues ello, depende a la particularidad de cada proceso, en los que, ante la dificultad de la prueba, es posible la inversión de dicha carga a favor del extremo activo, imponiendo a cualquiera de las partes la prueba de los supuestos que amparen los fundamentos fácticos enunciados. A pesar de ello, no se deja de lado que en un principio es el demandante y no otro, quien sobre sus hombros debe traer al proceso los elementos probatorios que, calificados en conjunto por el fallador, arriben a la concesión de sus pretensiones, para que, de ser el caso, su contra parte, si posee mejores condiciones de producir la prueba o la tiene a su alcance, entre a probar, debatir o desvirtuar de manera contundente el hecho afirmado.

El contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientados bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En el proceso de marras fue declarado que entre la señora Gladys Rocío Pulgarín Sierra y la empresa Publicaciones Técnicas E.U., existió un contrato laboral a término indefinido, entre el 17 de septiembre de 1991 y el 28 de febrero del año 2013, y respecto al señor Jairo de Jesús Gómez Montoya entre el 27 de enero de 1994 y el 28 de febrero del año 2013, siendo objeto de reparo en esta instancia la existencia o no de sustitución patronal con Medios Gráficos Impresos S.A.S. o en su defecto, la unidad de empresa.

El primer supuesto, que es la sustitución patronal, se encuentra establecido en el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, que es, todo cambio de empleador que se presenta por cualquier causa, siempre que se mantenga la identidad del

establecimiento de comercio o empresa, permaneciendo así vigente el contrato de trabajo, que pasa por ende del antiguo empleador al nuevo, con los efectos señalados en el art 69 del C.S.T veamos:

*ARTICULO 67. DEFINICION. Se entiende por sustitución de {empleadores} todo cambio de un {empleador} por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.*

....

*ARTICULO 69. RESPONSABILIDAD DE LOS {EMPLEADORES}.*

*1. El antiguo y el nuevo {empleador} responden solidariamente las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo {empleador} las satisficiera, puede repetir contra el antiguo.*

*2. El nuevo {empleador} responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.*

*3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo {empleador}, pero éste puede repetir contra el antiguo.*

*4. El antiguo {empleador} puede acordar con todos o con cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.*

*5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo {empleador} debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo {empleador} el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo {empleador} no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.*

6. El nuevo {empleador} puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo”.

Precisó respecto al tema la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL4530-2020 lo siguiente:

*Una lectura textual del citado artículo lleva a deducir que los requisitos de la sustitución de empleadores son el cambio de titularidad de la empresa, establecimiento o entidad económica, por cualquier causa (cesión, venta, arrendamiento, fusión, etc.), y la subsistencia de la identidad del negocio. No obstante, para la Sala el tercer elemento que tradicionalmente ha introducido la jurisprudencia -continuidad en la prestación del servicio- está implícito en la noción de «sustitución de patronos» prevista en el artículo 67 ibidem, que supone una sucesión de empleadores o un cambio en la posición jurídica subjetiva empresarial en la ejecución de una relación de trabajo.*

Igualmente, en Sentencia SL123-2021 se recordó la postura dada en providencia CSJ SL1943-2016, donde se anotó:

*“Sobre el particular, corresponde decir a la Sala que ha sido criterio jurisprudencial reiterado de vieja data el siguiente:*

*Vale la pena anotar que de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Corte es esencial al fenómeno de la sustitución patronal que se reúnan determinadas condiciones. "Para que se opere la sustitución de patronos, dijo la Corte, es necesario que concurren tres requisitos: cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador en el servicio. Y no ocurre este último requisito, dejándose de producir, por consiguiente, la sustitución de patronos, cuando el trabajador acuerda con el antiguo patrono la terminación de su contrato y seguir prestando sus servicios al nuevo patrono, en ejercicio de un nuevo contrato, lo cual no quebranta ningún régimen legal.*

*Si bien es cierto que uno de los factores que configuran la sustitución de patronos es la continuidad en la prestación del servicio, no basta que se demuestre simplemente el hecho de que el trabajador siguió laborando en la empresa, sino que es necesario establecer que*



*actuaba dentro del mismo contrato, esto es, que la relación jurídica se hallaba vigente respecto al patrono sustituido para que el sustituto lo recibiera con las consecuencias que la ley previene". (sent. abr. 16/56, Rev. D del T., vol. XXIII, núms. 136-138, pág. 152).*

*Así las cosas, la institución de la sustitución patronal tiene por fin amparar al trabajador contra una imprevista e intempestiva extinción del contrato producida por el cambio de un patrono por otro, cualquiera que sea la causa, ya se trate de mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso, sucesión por causa de muerte), enajenación del goce (arrendamiento, alquiler, etc.), alteración de la administración, modificación en la sociedad, transformación o fusión de ésta, liquidación o cualquier otra causa. Por consiguiente, cuando existe o media la sustitución patronal, los contratos de trabajo no se extinguen, son los mismos y deben continuar con el nuevo patrono. Por eso, no puede haber solución de continuidad entre el contrato de trabajo que rigió entre el trabajador y el sustituido, respecto del contrato de trabajo que pueda haber entre aquél y el sustituto. De allí que una continuidad de servicios del trabajador, pero mediante distinto contrato con el nuevo patrono, no configura el fenómeno de la sustitución patronal". (CSJ, Cas. Laboral, Sent., feb.11/81)."*

Finalmente, en sentencia SL 1399 del 23 de marzo de 2022, la Sala de Casación Laboral definió las siguientes subreglas sobre los requisitos para configurar la sustitución patronal:

- Cambio en el empleador o en la titularidad de la organización productiva por cualquier motivo, contexto en el cual un empresario subroga a otro.
- Identidad del establecimiento explicada así: "Conjunto de medios organizados (personales, patrimoniales, técnicos) para llevar a cabo una actividad económica"
- Continuidad en la prestación del servicio del trabajador.

En el caso de Publicaciones Técnicas E.U. y Medios Gráficos Impresos S.A.S. no se dieron los postulados dados por la norma y por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pues toda la relación laboral se dio de manera continua sin solución aparente o cambio de empleador, y ante la inexistencia de la mutación de

titularidad de la organización productiva no puede declararse la sustitución patronal pretendida.

Se pasa al estudio de la unidad de empresa, bajo los presupuestos del Art. 194 C.S.T.- Subrogado Ley 50 de 1990 art. 32, determina:

1.- Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2.- En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquélla predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del ministerio o del juez del trabajo.

3.- No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las exportaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquéllas y éstas, después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.

4- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa, de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

La Sala de Casación Laboral, en sentencia del 16 dic. 2009, rad. 32212, rememoró:

*«La unidad de empresa, conforme a la jurisprudencia de esta Corte, consiste en el “reconocimiento administrativo o judicial que tiene por objeto impedir el desmejoramiento de la situación del trabajador provocado por la fragmentación del capital o del tiempo necesario para obtener algunas prestaciones establecidas en la ley o en las convenciones colectivas. La sentencia que declare la unidad de empresa vincula no solo a la sociedad que el demandante considere como matriz, sino que también a las que aparezcan como filiales de aquella para la procedencia de declaratoria de unidad de empresa y poder predicarla respecto de varias personas jurídicas, es menester establecer la **interrelación económica** que se presenta entre las implicadas para los efectos vinculantes conforme a la ley” (Sentencia de 21 de abril de 1994, radicación No. 6047)».*

En el caso de autos, con la declaración de la señora Maribel Álvarez Rendón se constató que siempre se recibieron órdenes pago por parte de Publicaciones Técnicas E.U., sin embargo, en las mismas instalaciones se realizaban trabajos de la demandada Medios Gráficos Impresos S.A.S., incluso, basta con revisar los certificados de existencia y representación de ambas pasivas incorporados en el expediente digital en páginas 26 a 39 del pdf 001Expediente, para ver que la dirección de notificaciones judiciales de ambas empresas era calle 56 número 54-57 Medellín, incluso, el mismo señor Rafael Humberto Gómez Montoya en el interrogatorio de parte indicó que Publicaciones Técnicas E.U. y Medios Gráficos Impresos S.A.S. correspondían a la misma unidad empresarial, invitando a sus clientes y amigos a continuar usando sus servicios, conforme el folio 17, situación que se torna de la mayor importancia, pues la declaratoria de unidad empresarial, tiene su razón de ser precisamente en proteger al trabajador, con miras a que éste pueda obtener el reconocimiento y pago de acreencias laborales que están a cargo de la empresa, siendo dable declarar judicialmente, que la responsabilidad laboral de ambas sociedades sea solidaria de cara a reconocer las acreencias ordenadas.

Considera pues la Sala que en este caso se encuentran los elementos suficientes para la declaratoria de unidad de empresa entre Publicaciones Técnicas E.U. y

Medios Gráficos Impresos S.A.S, quienes tenían igualdad de trabajadores, medios de producción, clientes, domicilio, incluso representante legal.

Sobre el despido indirecto y reconocido el contenido de las misivas allegadas por los demandantes de cara a terminar la relación contractual el 28 de febrero de 2013, (páginas 133 y 136 del pdf001Expediente) se fundamentó la decisión en las siguientes razones:

- La mora en la cotización de la seguridad social en salud y pensiones.
- La mora en el pago de las cesantías correspondientes a los años 2008, 2009, 2010.
- El no pago de las cesantías correspondientes a los años 2011 y 2012.
- El no pago de los intereses a las cesantías correspondientes al año 2012.

El despido indirecto, implica la presencia de una justa causa de terminación del contrato imputable al empleador, la cual debe indicar el trabajador con claridad al momento de tomar la decisión, sin que sea posible alegar otros motivos con posterioridad.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, literal b), numeral 6, prevé como justa causa de terminación del contrato por el trabajador:

- 6) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

La jurisprudencia, ha establecido, respecto a la misiva de terminación del vínculo lo siguiente:

*“En cuanto al **tercer punto** que tiene que ver con la **obligación** establecida en el parágrafo del art. 7º del D.2351/1965 que reza: «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», lo primero que hay que advertir es que el legislador no previó un modo específico para cumplirla y, en estas condiciones, es al Juez, en cada caso concreto, a quien le corresponde determinar si la carta de despido cumple con los postulados de probidad y lealtad contractual a fin de permitirle conocer al trabajador*

*oportunamente los hechos o motivos que generaron su desvinculación, que garantice su derecho de defensa y contradicción.”*

De acuerdo a ello, es claro que debe establecerse en el escrito de terminación de la relación laboral, **inequívocamente** las razones por las cuales se pretende finalizar el vínculo, las cuales, de manera posterior, no puede ser modificadas.

Respecto a lo que se estima como incumplimiento sistemático, y qué se entiende como tal, en sentencia CSJ SL, 11 may. 2006 rad. 26951, reiterada en un caso análogo de despido indirecto, y SL, 9 ag. 2011, rad. 41490 sostuvo:

*“(…) Con todo, al margen de lo anterior, es de agregar que la interpretación del Tribunal sobre la causal de despido indirecto que tiene que ver con <El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales y legales>, contenida en el ordinal 6° del literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y que lo llevó a concluir que la conducta de la empleadora no se enmarcaba dentro de esa causal para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de los trabajadores demandantes, al estimar que en el sub lite, fuera de que mediaban razones valederas para haberse atrasado el empleador en el cubrimiento de sueldos en algunos periodos, <La mora en el pago de los salarios nunca fue reiterada>, queriendo significar que el incumplimiento debe ser continuado y no ocasional para que se configure la causal; no va en contravía a lo adocinado por esta Sala de la Corte sobre el tema, en donde al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) de ese mismo ordenamiento, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo “sistemático”, en sentencia del 6 de junio de 1996 radicado 8313, puntualizó: <(…) Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir”*

En ese sentido es claro que debe ser **reiterada** la conducta para que se dé pie a la causal invocada. Del reporte de cotizaciones en pensión, si se establece que se presenta deuda presunta por algunos periodos o días respecto a ambos

demandantes, así mismo con las misivas en página 74 a 80 del expediente digital, expedido por la EPS Comfenalco se certifica mora en los periodos de enero, febrero y mayo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto al tema que nos ocupa, se ha pronunciado en sentencias, CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 reiterada en sentencia SL023 DE 2022, en donde se explicó:

*“Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).”*

Es así como la decisión de finiquitar el vínculo laboral en esas condiciones debe realizarse dentro de un término **prudencial, razonable por parte del trabajador**, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega como originario del mismo, en realidad lo es, es decir, que se evidencie el nexo causal entre el sistemático incumplimiento y la renuncia provocada por los motivos que allí se describen, lo que lógicamente, no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo.

No desconoce la Sala que pueda ocurrir situaciones en las que no se pueda dar lugar a un término razonable, y en dicho evento deberá el trabajador demostrar que la dilación en presentar la renuncia correspondiente no fue injustificada, sino que los hechos se escaparon a su conocimiento. En este caso los aporte en pensión,

cuya mora se constata desde el año 1995, la parte demandante allegó las historias laborales cuyo reporte data del 18 de febrero del año 2013, es decir, tan solo unos días anteriores a la renuncia presentada el 28 de febrero del año 2013, lo cual, da cuenta de la inmediatez suficiente entre el conocimiento de la omisión y la dimisión de la relación laboral.

Sobre las moras en salud, los certificados aportados al proceso recalcan una situación de mora desde el año 2009 a 2010 fechas que si bien son anteriores a la terminación realizada en el año 2013, la mora en el pago de las cesantías por los años 2008, 2009, 2010 y la ausencia del pago de los años 2011, 2012 y omisión pago de los intereses a las cesantías si pueden entenderse como una situación de tipo reiterada, con la inmediatez que la anualidad de este tipo de acreencias laborales refiere, pues para su reiteración, debe mediar 1 año de causación.

Se encuentra debidamente probado el despido indirecto por las razones fundadas en las misivas de renuncia motivada, lo cual, da lugar a la confirmación de la condena impuesta por el juzgador de primera instancia al respecto, modificando la suma impuesta respecto a la señora Gladys Rocío Pulgarín Sierra, la que, conforme a una última asignación salarial de \$1.200.000 sobre 7.724 días laborados suma el valor de \$ 17.564.445, que difiere de la suma dada por el a quo y por ello será modificada.

Ahora, en relación a las sanciones solicitadas, negadas por el Juez de primera instancia y recurridas por la parte actora, deviene importante recordar el numeral 1 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990:

«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»

En el numeral 3 de dicho canon dispone que: «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. “

El artículo 65 del CST establece:

*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.*

*1.. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, 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, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.*

*Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.*

*2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.*

**PARÁGRAFO 1o.** *Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad*



*Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.*

***PARÁGRAFO 2o.*** *Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.*

Respecto a ello, la Sala de casación Laboral, ha precisado, que la imposición de la indemnización moratoria, así como la sanción por falta de consignación de las cesantías en un fondo y sanción por falta de pago de intereses a las cesantías, no tienen aplicación automática, pues la buena fe demostrada del empleador es suficiente para eximir de ello.

Igualmente, en sentencia SL 194 de 2019, refirió que es el empleador quien finalmente tiene la carga de demostrar que actuó sin intención fraudulenta, lo cual, había sido objeto de pronunciamiento en sentencia de radicación N° 32.416 de 2010 y en la SL 11436 de 2016, cuando refirió:

*“Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.”.*

No está de más recordar, que la sanción moratoria consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, tiene lugar siempre y cuanto subsista la relación laboral y sólo hasta la fecha de culminación de esta, pues terminada la relación contractual entre las partes, lo procedente es, la sanción contemplada en el artículo 65 del CST, como lo detalló la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL859-2021:

*“En consecuencia, respecto a las cesantías causadas durante el periodo laborado en el año 2012, no tiene razón la recurrente al invocar la imposición de la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 hasta la fecha en que se satisfaga la obligación, porque como ya se explicó corre solo hasta la data de terminación del contrato, de manera que lo que procede a partir de esta última, es la indexación de los dineros que por tal concepto debieron consignarse oportunamente, en cuanto, se repite, no se pretendió la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.”*

En el caso de autos, con los testimonios recibidos en la actividad procesal arrimados por la parte accionada incluso con la declaración de la testigo allegada por la parte demandante, señora Maribel Álvarez Rendón se logró constatar que el gremio litográfico al que pertenecen las pasivas ha pasado por grandes dificultades económicas, que derivaron en la imposibilidad del demandado en cumplir adecuadamente con sus obligaciones contractuales, situación, que se escapa de la voluntad del empleador, por lo cual, tal y como se indicó en sentencia de primera instancia, no configura mala fe alguna.

De la sentencia de primera instancia se constata que la orden impartida por el juzgador es respecto a los intereses a las cesantías, y no, respecto al pago de las cesantías como se indicó por el recurrente.

Respecto al pago de los periodos en mora ante Colpensiones, de conformidad con la línea jurisprudencial de la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el trabajador está legitimado claramente para reclamar el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, cuando su empleador no cancela oportunamente tales rubros, igual acción tienen las diferentes administradoras de

pensiones. Tal exposición ha sido planteada en las sentencias 21.378 del 10 de febrero de 2004, 23.216 del 7 de diciembre de 2006, 38.471 de 2013, SL 3009 de 2017, radicación 47.044 del 15 de febrero de 2017.

Contrario a lo esbozado por el juez de primera instancia en efecto se establece mora y pago incompleto por parte de Publicaciones Técnicas EU, siendo necesario ordenar a los aquí accionados a pagar ante Colpensiones los aportes que se tengan en mora que no se encuentren reflejados en la historia laboral o días faltantes por pagos incompletos en el transcurso de la relación laboral que los unió, para lo cual, las pasivas deberán realizar ante el Fondo el pago correspondiente, con los intereses moratorios que les son exigidos.

Sobre los gastos a los que tuvo lugar por la mora en el pago de la EPS, no se observa en la foliatura, pues las certificaciones de Comfenalco son de 2009 y 2010 y los recibos de medicamentos son del año 2011, sin historia clínica ni constancia que respalde sus dichos de la omisión de servicio por mora en esa época, carga que debía cumplir, como lo indicó la H. CSJ en sentencia SL2695-2020, Radicación n.º 75006 del 22 de julio 2020:

*“Esta Corporación ha enseñado que, cuando el empleador omite la afiliación a estos regímenes del sistema integral de seguridad social, lo que procede es la reparación de los perjuicios que el trabajador acredite haber sufrido, o el reintegro de los gastos que se vio obligado a pagar por no obtener las prestaciones económicas o asistenciales (CSJ SL 3009-2017). Como en el caso bajo análisis no se aportó prueba que permita corroborar que el trabajador incurrió en gastos o sufrió perjuicio cierto no hay lugar a impartir condena.”*

Corolario a lo expuesto, se Revocará y Confirmará la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, conocida en por las razones expuestas.

Sin costas en esta instancia, ante la prosperidad parcial del recurso de alzada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO:** Modificar el numeral SEGUNDO de la sentencia respecto a la indemnización a favor de la señora Gladys Rocío Pulgarín la cual se tasa en la suma de \$17.564.445 dejando incólume lo demás.

**SEGUNDO:** Revocar el numeral CUARTO de la sentencia.

**TERCERO:** Declarar que entre MEDIOS GRÁFICOS IMPRESOS S.A.S. Y PUBLICACIONES TÉCNICAS E.U. existió unidad de empresa, lo cual, les hace solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones laborales con los señores GLADYS ROCÍO PULGARÍN SIERRA Y JAIRO DE JESÚS GÓMEZ MONTOYA.

**CUARTO:** Condenar a las demandadas a pagar ante Colpensiones los aportes que no se encuentren reflejados en la historia laboral de cada uno de los demandantes bien por periodos completos o días faltantes, con sus respectivos intereses de mora correspondientes.

**QUINTO:** Confirmar la providencia en todo lo demás.

**SEXTO:** Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: 5e4dcdb741d6f690168e2ead42fba70769b49bbee407ecc9667e2db5adb0e23c

Documento generado en 13/04/2023 02:10:20 PM

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