TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, diez (10) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO: **ORDINARIO LABORAL**
DEMANDANTE: **JOSE DAGOBERTO MARULANDA VILLEGAS**
DEMANDADA: **POLLOS EL BUCANERO S.A.**
RADICADO: **052663105 001 2017 00528 01**

ACTA Nº: **92**

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE** y **ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ** procede a pronunciarse en virtud del recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante, en el proceso promovido por **JOSE DAGOBERTO MARULANDA VILLEGAS** en contra de **POLLOS EL BUCANERO S.A.** frente a la sentencia con la cual el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado finalizó la primera instancia**.**

A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 92** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, doctora ANA MARÍA ZAPATA PEREZ el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. LA DEMANDA[1]

JOSE DAGOBERTO MARULANDA VILLEGAS pretende con este proceso se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación del contrato con justa causa provocada por el empleador. Así mismo solicita se condene al pago de $157.095 por concepto de salario por las horas extras fijas en su nuevo cargo auxiliar administrativo y por la quincena del 01 al 15 de septiembre de 2016 con los intereses legales, el pago del día domingo 18 de septiembre de 2016 con los intereses legales, el pago de las vacaciones y prestaciones sociales de acuerdo al salario realmente devengado, la sanción moratoria del artículo 65, indexación, costas y agencias en derecho.

Para sustentar sus pretensiones, afirmó que celebró contrato de trabajo a término fijo por cuatro meses en el cargo de auxiliar de ruta desde el 17 de marzo de 2014, con una asignación del salario mínimo mensual y un horario de 6 am hasta las 2 pm u 8 pm. Independientemente de las horas extras laboradas, siempre le pagaban solo dos diarias diurnas. Vive en Copacabana - Antioquia y prestaba sus servicios en una agencia ubicada en Girardota. El 17 de diciembre de 2015 fue promovido de cargo para empezar a desempeñar el de auxiliar administrativo a partir del 01 de enero

[1] CARPETA PRIMERA INTANCIA – ARCHIVO 002

de 2016 en el municipio de Girardota con una asignación salarial de **$644.350** más **$322.000** HORAS EXTRAS FIJAS para un total de **$966.350** fijos mensuales, además de las horas extras laboradas que sí eran variables. En el nuevo puesto de trabajo tenía un horario de 10 am hasta que llegara el último vehículo, que podía ser entre las 5 pm y 8 pm aproximadamente, por lo que eran variables las horas extras. El 3 de septiembre de 2016, el Departamento de Gestión Humana en un acto de mala fe, le certifica una asignación salarial de **$689.455**, desconociendo que el salario era más alto. El 6 de septiembre de 2016 de manera unilateral, el empleador le desmejoró sus condiciones laborales al trasladarlo de Girardota a Sabaneta, al igual que al cambiarle el horario. Con el traslado, empezó a invertir dos horas en el recorrido y 2 horas de almuerzo, lo que acostumbraba a hacer en 20 minutos. Las quincenas del 01 al 15 y del 16 al 31 de agosto fueron pagadas adecuadamente de acuerdo con el nuevo cargo y el nuevo salario, pero en septiembre en la primera quincena, solo le pagaron con base en el salario mínimo. La intención de la empresa era aburrir al trabajador, pues le cambiaron, para mal, el lugar de trabajo, el horario y el salario.

Ante la desmejora en sus condiciones laborales, se presentó el 19 de septiembre de 2016 con la carta de renuncia con justa causa, pero no se la quisieron recibir por lo que la envió a través de Servientrega el 22 de septiembre de 2016, siendo recibida el 26 de septiembre. Le fue cancelada la liquidación final de prestaciones sociales, pero no con el salario realmente devengado que corresponde a $1.364.344; no fue incluido el domingo 19 de septiembre y solo fue pagada el 13 de octubre de 2016.

2. LA CONTESTACIÓN[2]

POLLOS EL BUCANERO S.A.se opuso a las pretensiones señalando que el horario de trabajo era de 48 horas a la semana, más horas extras que podían variar según la necesidad del servicio. El actor fue contratado el 17 de marzo de 2014 para la sede Sabaneta y a raíz de la necesidad del servicio en el norte de la ciudad inició labores en Girardota. Al momento de ingresar a trabajar, residía en la ciudad de Medellín, el 29 de octubre de 2015 el actor envió una carta al área de Gestión Humana solicitando el cambio a Girardota y razonó su petición en residir en la ciudad de Medellín. En ningún momento se le asignó un salario de $966.350. En el documento que acredita la promoción de cargo, simplemente se referenció la remuneración que hasta la fecha venía devengando, justificando el salario básico mensual, y las horas extras que, para el momento de la promoción estaba percibiendo, las cuales obedecían al trabajo desempeñado por fuera del horario legal. Para que una hora extra sea pagada por un empleador, debe ser debidamente trabajada. Pretende confundir el demandante, al afirmar la supuesta existencia de un concepto de HORA EXTRA que no debía ser trabajada y que supuestamente era pagada por pacto entre el empleador y trabajador: NO EXISTIÓ TAL ACUERDO. El cambio a la sede de Sabaneta se debió a una solicitud escrita del trabajador y de su insistencia verbal. La renuncia al puesto de trabajo se hizo de manera verbal desde el 17 de septiembre

[2] CARPETA PRIMERA INTANCIA – ARCHIVO 008 - PAGINA 1 A 11

de 2016, sin dar opción a la compañía de generar carta de aceptación. Solo hasta el 26 de septiembre de 2016 fue allegada por medio de correo una carta de renuncia en la que se anuncian hechos que no se compadecen con la realidad. No existió despido indirecto en la finalización de la relación contractual, se trata de una decisión unilateral del demandante a la que la compañía no le encuentra sentido; una renuncia del actor que obedece a una conjetura de falacias que contraría la realidad contractual. Finalmente, indica que el salario promedio para el último año fue de $1.154.428 y no $1.364.344 como se anuncia en la demanda.
Propuso así, a partir de estos argumentos como **EXCEPCIONES,** las que denominó: FALTA DE CAUSA PARA DEMANDAR, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PAGO, PRESCRIPCIÓN Y BUENA FE.

3. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA[3]

Mediante sentencia del **24 de octubre de 2019** el Juez Laboral del Circuito de Envigado absolvió de todas las pretensiones y condenó en costas a la parte demandante.

Argumentó que de acuerdo con la cláusula 9 del contrato de trabajo el empleador estaba autorizado para modificar el lugar de prestación de servicios y no hay prueba de que el trabajador se haya opuesto al mismo ni que se hubiesen desmejorado sus condiciones laborales. Es cierto que en Girardota el demandante devengaba horas extras, pero eran efectivamente laboradas: no puede hablarse de horas extras fijas como lo propone. Efectivamente el trabajador fue ascendido para desempeñar un cargo administrativo, pasó de cierta manera a direccionar, a administrar en la empresa como "auxiliar de administración" y por ello no tuvo oportunidad de laborar en horas extras, pero estas son circunstancias que se van dando a medida en que se va desarrollando el contrato de trabajo. En conclusión, no hubo despido indirecto.

4. RECURSO DE APELACIÓN DEL DEMANDANTE

Se solicita se revoque la sentencia argumentando: i) Si bien el puesto de trabajo se puede modificar, no se pueden desmejorar las condiciones del trabajador, como efectivamente ocurrió en el caso objeto de estudio, porque se afectó la parte económica. Cuando el trabajador fue promovido de cargo, implicó un incremento salarial por concepto de horas extras fijas sin necesidad de tenerlas que trabajar, pero con el traslado le fueron desconocidas. ii) El demandante estaba convencido que el traslado no iba a afectar sus condiciones de trabajo y cuando recibió la primera quincena el 15 de septiembre se dio cuenta que el pago era base en un salario mínimo, desmejorándole evidentemente la situación salarial. Se dio cuenta el sábado en horas de la tarde por lo que se presentó el lunes siguiente pero no le recibieron la carta de renuncia porque indicó en ella que era un despido indirecto, se vio obligado a obligado a renunciar por las circunstancias, por la desmejora de su salario; como no le recibieron la carta tuvo que enviarla por correo certificado.

---

[3] CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 015

5. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión en esta instancia, la apoderada del señor **MARULANDA VILLEGAS** intervino oportunamente insistiendo en la revocatoria de la sentencia, enfatizando en lo siguiente[4]: **i)** Estando laborando en la sede de Girardota recibió un escrito del 17 de diciembre de 2015, con la noticia de que había sido promovido al cargo de auxiliar administrativo a partir del 01 de enero de 2016 con nuevo salario que según el documento estaba compuesto de la siguiente manera: "*Básico $644.350, HEF $322.000*". Así quedó pactado y formalizado incluyendo un valor a pagar de $322.000 por concepto de horas extras fijas, nombre que el empleador quiso dar a ese valor. **ii)** El traslado de Girardota a Sabaneta se hizo de manera unilateral sin indicar las razones o motivos de su traslado y sin su consentimiento o aceptación. El actor acató la orden y se presentó motivado con el nuevo salario, pero la empresa en la primera quincena del mes de septiembre solo le pagó sobre el salario mínimo sin tener en cuenta el incremento por horas extras fijas de $322.000: El traslado desmejoró ostensiblemente su remuneración salarial. **iii)** Sumado a esto el cambio de horario, dado que en Girardota la jornada era de 10 am a 5 u 8 pm, mientras que en Sabaneta iniciaba a las 8 am hasta las 12 m y de 2 a 6 pm, con dos horas de almuerzo. Y a todo ello, la distancia en el trayecto de Copacabana hasta Sabaneta, cuando antes era de Copacabana hasta Girardota. **iv)** Así las cosas, avizora un acto de mala fe por parte del empleador, contrariando, inclusive, la cláusula 9 del contrato de trabajo en la que se dice que el trabajador acepta las modificaciones que el empleador haga del mismo en cuanto al lugar de prestación u oficio, siempre y cuando no implique desmejora para el trabajador; y en el caso concreto no existe duda de la desmejora sufrida que se refleja en los recibos de pago de las quincenas del mes de agosto y septiembre de 2016. **v)** Un ascenso se hace para mejorar las condiciones laborales y no para empeorar, el demandante tenía sus gastos presupuestados, una familia que sostener, una expectativa en su calidad de vida que no podía desmejorar, por tal razón se vio obligado a renunciar el 19 de septiembre de 2016 se presentó a la empresa empleadora con su carta de renuncia con justa causa-por despido indirecto- pero ante la negación de recibirla la envió por correo certificado, Servientrega, el 22 de septiembre de 2016 siendo recibida el 26 del mismo mes y año. **vii)** Para la fecha en que renunció con justa causa, el contrato se encontraba prorrogado desde el 17 de julio de 2016 hasta el 16 de julio de 2017, por lo que, al configurarse el despido indirecto, el empleador está obligado a indemnizar por este tiempo al trabajador y por otro lado si su renuncia la presentó el 19 de septiembre de 2016, el domingo 18 de septiembre de 2016 está pendiente por pago. **viii)** No es cierto que el demandante haya solicitado el traslado en el año 2016 como lo afirma el representante legal de la empresa demandada, fue una decisión tomada por parte del empleador. **ix)** La liquidación de prestaciones sociales se hizo por un valor menor al que devengaba

---

[4] CARPETA SEGUNDA INSTANCIA – ARCHIVO 002 Y 004

realmente, porque éste era de $1.364.344 como se certifica en escrito visto a folio 35 del expediente.

Pues bien, **la competencia de la Sala está dada por las materias del recurso de apelación**. Así corresponde determinar en esta instancia, lo siguiente: **i)** En primer lugar, si se encuentran demostrados los hechos que permitan concluir que el empleador incurrió en las conductas relacionadas por el señor MARULANDA VILLEGAS en el escrito de renuncia motivada, para de este modo condenar a la indemnización consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo. **ii)** Si liquidación final de prestaciones sociales se efectuó con salario deficitario que imponga ordenar su reajuste. **iii)** Y si se acreditan los presupuestos que permitan conceder la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST.

Para efectuar el análisis, es relevante partir de las siguientes premisas fácticas que no tienen discusión, así:

- Entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 17 de marzo de 2014 por un periodo inicial de 4 meses[5].
- El contrato fue prorrogado por última vez el 17 de julio de 2016 hasta el 16 de julio de 2017.
- JOSE DAGOBERTO MARULANDA fue contratado inicialmente para ocupar el cargo de auxiliar de vehículo y fue ascendido a partir del 1 de enero de 2016 para desempeñarse como asistente administrativo.
- El demandante solicitó traslado de la sede de Sabaneta para la sede de Girardota el 29 de octubre de 2015 y fue trasladado desde el 24 de agosto de 2016 a la agencia de Sabaneta[6].
- El vínculo contractual finalizó por renuncia del demandante[7].
- La liquidación final de prestaciones sociales fue pagada el 13 de octubre de 2016[8].

5. EL EJERCICIO ARBITRARIO DEL *IUS VARIANDI.*

Manifiesta el demandante que, de manera unilateral, el empleador le desmejoró sus condiciones laborales al trasladarlo de Girardota a Sabaneta. Por su parte **POLLOS EL BUCANERO S.A.** argumenta que tal cambio se originó en una solicitud escrita e insistencia verbal del trabajador.

La decisión absolutoria se sustenta en que la decisión adoptada por la pasiva se sustenta en lo pactado en el contrato de trabajo, señalando que no hay prueba de que el trabajador se hubiese opuesto a ello ni que hubiese sido desmejorado en sus condiciones laborales.

Pues bien, sea lo primero señalar que en la **cláusula 9** del contrato de trabajo se indica lo siguiente[9]:

---

[5] CARPETA PRIMERA INSTANCIA- ARCHIVO 002 – PAGINA 2 Y 3
[6] CARPETA PRIMERA INSTANCIA- ARCHIVO 008 – PAGINA 13
[7] CARPETA PRIMERA INSTANCIA- ARCHIVO 008 – PAGINA 15
[8] CARPETA PRIMERA INSTANCIA- ARCHIVO 008 – PAGINA 12
[9] CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 012 - PÁGINA 2 Y 3

> NOVENA. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por EL EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, tales como el horario de trabajo, el lugar de prestación del servicio y el cargo u oficio y/o funciones, **siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o derechos mínimos, ni impliquen, desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, el de conformidad con lo dispuesto por el art. 23 del CST. Modificado por el art. 1° de la ley 50/90.** Los gastos que se originen por el traslado de lugar de prestación del servicio de EL TRABJADOR serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del art. 57 del CST. (negrilla intencional)

En efecto, es claro que el derecho de variación traducido como la facultad que tiene el empleador de modificar unilateralmente las condiciones iniciales del contrato de trabajo (modo, lugar o tiempo de ejecución) y que emerge de la potestad jurídica de subordinación jurídica del **artículo 23 del CST**; debe obedecer a razones válidas y objetivas, de manera que el empleador pueda justificar la necesidad y pertinencia de esas alteraciones para descartar que los cambios sean arbitrarios o caprichosos e incluso, que obedezcan a un acoso laboral en un intento de provocar la renuncia del servidor.

Este ha sido el entendimiento que, con fundamento en lo previsto en la Ley, ha decantado la Sala de Casación Laboral desde antaño, expuesto en sentencias como la **CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 25103**, reiterada en la **CSJ SL2463-2018**, en la que se indicó que, en ejercicio de la tal facultad de variación de las condiciones de trabajo - expresión del poder legítimo y subordinante del empleador – puede ejercerse teniendo como límite, el que ello no implique la modificación del contrato o la violación de los derechos del trabajador.

> (…) es pertinente recordar que mientras exista nítidamente expuesta la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que **afecte o desmejore al empleado en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar que han de determinarse para cada caso en particular**, es dable entender que esa variación respecto a lo que inicialmente se había sometido al trabajador, obedeció al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el *ius variandi*, sin que ello implique de ninguna manera una modificación del contrato de trabajo ni violación del mismo y menos violación de derecho alguno, donde es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario.

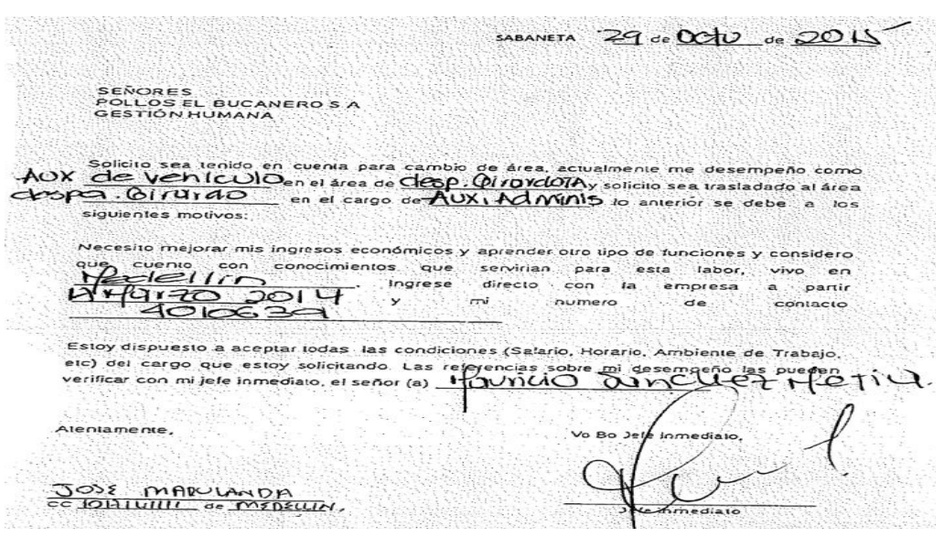
En la sentencia **CSJ SL14991-2016** se reiteró sobre la potestad del empleador de efectuar cambios en algunos aspectos de la relación de trabajo, **siempre y cuando no se afecten sustancialmente las condiciones esenciales del vínculo o se vulneren los derechos del empleado** y se indicó, que por la naturaleza especial del contrato de trabajo, en desarrollo del poder subordinante y por razones de eficiencia, racionalización de la producción y organización de la empresa, "*es posible para el empleador alterar unilateralmente algunas de las condiciones no esenciales de la relación de trabajo, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas*", con la precisión que el ejercicio de esa facultad, no requiere el consentimiento previo del trabajador. Se reitera lo dicho en la CSJ SL, 2 sep. 2008, rad. 31701:

> (…) siendo el *ius variandi* un derecho del empleador, **en aquellos eventos en donde estime pertinente hacerlo efectivo, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador,** pues se itera, son facultades que el empleador puede ejercitar de manera unilateral, **siempre y cuando, desde luego, no afecte el respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad y de los derechos mínimos del trabajador** y al dimanar de la potestad subordinante del empleador se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas. Se trata de que el empleador puede modificar por su cuenta algunas de las condiciones a las que se sometió originalmente el empleado, sin que ello implique un cambio de contrato ni violación del mismo (…)

Es así como **POLLOS EL BUCANERO S.A.** estaba legitimado para realizar la variación del lugar de la prestación del servicio y del cargo, sin embargo, tal facultad no se ejerce de manera absoluta debiendo demostrar el tener una razón válida y objetiva para ello, que no modifique el contrato o vulnere los derechos del trabajador, y que de esta manera no se encuadre como una decisión arbitraria, ilegal o incluso caprichosa.

En el caso concreto, la pasiva en manera alguna probó que el traslado del que fue objeto **JOSE DAGOBERTO MARULANDA** obedeció a razones válidas. Ni en la contestación a la demanda ni con la prueba del proceso se informaron los motivos por los cuales se ordenó el traslado del trabajador de la agencia ubicaba en el municipio de Girardota a la de Sabaneta. Incluso, el argumento de defensa se ha concretado en que todo ocurrió a solicitud del trabajador.

Sobre el particular, se observa que al plenario se adosó una solicitud de traslado suscrita por el actor[10], pero en manera alguna corresponde a un cambio del municipio de Girardota a la de Sabaneta en el año 2016, pues la que se allega se refiere a una solicitud efectuada justamente al año anterior, en el mes de octubre de 2015, época en la que **JOSE DAGOBERTO MARULANDA** solicitó justamente todo lo contrario**:** Un cambio de la agencia de Sabaneta a Girardota, y a lo que efectivamente se accedió:



SABANETA 29 de octu de 2015

SEÑORES
POLLOS EL BUCANERO S A
GESTIÓN HUMANA

Solicito sea tenido en cuenta para cambio de área, actualmente me desempeño como Aux de vehículo en el área de desp. Girardota y solicito sea trasladado al área desp. Girardo en el cargo de Aux. Admnis lo anterior se debe a los siguientes motivos:

Necesito mejorar mis ingresos económicos y aprender otro tipo de funciones y considero que cuento con conocimientos que servirian para esta labor, vivo en Medellin. Ingrese directo con la empresa a partir Agosto 2014 y mi numero de contacto 4016639

Estoy dispuesto a aceptar todas las condiciones (Salario, Horario, Ambiente de Trabajo, etc) del cargo que estoy solicitando. Las referencias sobre mi desempeño las pueden verificar con mi jefe inmediato, el señor (a) Mauricio Sanchez Mejia

Atentamente,

JOSE MARULANDA
CC 10111111 de MEDELLIN.

Vo Bo Jefe Inmediato,

Jefe Inmediato

La testigo JEIMY ALEJANDRA USUGA ATEHORTÚA sobre el particular expresó:

> "P/ Usted por qué afirma que el señor DAGOBERTO fue quien solicitó el traslado de puesto de trabajo hacia SABANETA? CONTESTÓ: El señor lo solicitó. En el momento que se hizo el traslado conozco que él lo hizo de manera verbal. No tengo conocimiento del escrito de solicitud de traslado"

---

[10] CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 004 -PÁGINA 13

En criterio de la Sala, con esta declaración no se acredita en manera alguna y de forma contundente la tesis de defensa de POLLOS EL BUCANERO S.A. La expresión que efectúa la declarante no lleva al convencimiento de que el cambio de sede se hubiese efectuado a solicitud del actor, siendo claro que no estaba dentro de sus funciones la de recibir este tipo de requerimientos, pues según su dicho las funciones eran la de afiliaciones y renuncias. En segundo lugar, su afirmación no describe las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ello hubiese ocurrido, ni mucho menos informó que la solicitud verbal a la que hace referencia le constara de manera personal y directa. Finalmente, dice no conocer aquella solicitud escrita del traslado que la pasiva a lo largo del proceso ha anunciado.

En los términos expuestos, se concluye que el traslado de sede y cargo del que fue objeto **JOSE DAGOBERTO MARULANDA** obedeció a una decisión unilateral del empleador.

Ahora bien, se afirmó en la demanda que el **17 de diciembre de 2015** el actor fue promovido de cargo para empezar a desempeñar el de auxiliar administrativo a partir del 01 de enero de 2016 en el municipio de Girardota con una asignación salarial de $644.350 más $322.000 HORAS EXTRAS FIJAS para un total de $966.350 fijos mensuales, además de las horas extras laboradas que sí eran variables. Que en agosto de 2016 le fue pagado el salario con base en el nuevo cargo y el nuevo salario, pero en septiembre en la primera quincena, solo le pagaron con base en el salario mínimo, adeudándole $157.095.

La pasiva ha expresado que en ningún momento se asignó un salario de $966.350, explicando que el documento que acredita la promoción de cargo simplemente referenció la remuneración que hasta la fecha venía devengando, con el salario básico mensual y las horas extras que, para el momento de la promoción, estaba percibiendo, que obedecían al trabajo desempeñado por fuera del horario legal; tesis que fue acogida por el A quo.

Debe empezarse por decir que en los términos de los artículos 127 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye salario todo aquello que recibe el trabajador, sea en dinero o especie como contraprestación directa de sus labores - **CSJ SL3272-2018, CSJ SL4866-2020 y CSJ SL12220-2017**- . Y no puede pasarse por alto que esa retribución resulta ser un elemento esencial del trabajo subordinado, al constituirse en la fuente principal del empleado y su familia para subsistir en condiciones dignas, en los términos de los **artículos 25 y 53** de la Constitución Política. La sentencia **CSJ SL5159-2018** al respecto expresó:

> En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia. Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad,

pago, igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y S.S. CST).

Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a la seguridad social y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo.

El **17 de diciembre de 2015** la pasiva decidió promocionar de cargo al demandante en los siguientes términos[11]:

Ref: PROMOCION DE CARGO

Tenemos el gusto de informarle, que ha sido promovido(a) al cargo de Auxiliar Administrativo a partir del día 1 de enero de 2016, perteneciente al Proceso de Despachos.

Teniendo en cuenta el puntaje obtenido por usted en la EVALUACION DE DESEMPEÑO, el cual fue 4,8, y con base en la Política de Promoción y Traslado, la empresa ha decidió otorgarle una bonificación por única vez, por valor de 28.400$, la cual, le será consignada en la 2ª quincena del mes de enero de 2016.

De igual manera, a partir del día 2ª de quincena de enero de 2016, tendrá un nuevo salario compuesto de la siguiente manera:

Básico: $ 644.350

H.E.F: $322.000

El documento es absolutamente claro al señalar que a partir de la segunda quincena de enero de 2016 el señor **MARULANDA VILLEGAS** tendría un nuevo salario compuesto por dos conceptos: Básico de $644.350 y H.E.F. de $322.000. A pesar de la contundencia de lo narrado en este escrito en relación con los factores salariales para el año 2016, la pasiva ha defendido la tesis de que la remuneración de la jornada extraordinaria solo se justifica en la medida en que efectivamente se preste el servicio en horas que excedan la jornada ordinaria. Y ha enfatizado en que en tal documento no se anunciaba un nuevo salario pues solo daba cuenta de los valores percibidos en el año anterior.

Sobre el particular, baste señalar lo siguiente: **i)** Si bien de acuerdo con lo previsto en el **artículo 159 del CST** trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal; lo cierto del caso es que en manera alguna demostró cuánto fue lo efectivamente pagado mensualmente al actor por este concepto. No se allegaron por la pasiva las colillas de pago de nómina de enero a julio de 2016 con el fin de acreditar que el concepto H.E.F. no fue remunerado en la forma anunciada en el comunicado del **17 de diciembre de 2015. ii)** En segundo lugar, este documento con el que se anuncia de manera clara el nuevo salario para el año 2016 con ocasión de la promoción del cargo de Auxiliar Vehículo al de Auxiliar Administrativo a partir del 1 de enero informando los factores salariales que lo compondrían a partir de la segunda quincena de enero y que fuera suscrito por la Jefe de Bienestar y Desarrollo de la pasiva; no fue tachado ni desconocido. **iii)** Finalmente, si bien la pasiva negó que el salario hubiese sido modificado con el cambio de sede realizado en el mes de agosto de 2016, no trajo prueba alguna para sustentar su tesis. Por el contrario, la activa

[11] CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 002 - PÁGINA 24

aportó **dos colillas** de pago[12] de nómina del mes de **agosto** en las que se bien se incluye el ítem **Hora Extra Diurna** en la que se relaciona la cantidad de horas y el valor (**27 horas renumeradas con $197.600**), aparece otro denominado **Horas Extras** con el mismo valor en ambas colillas (**$157.095**) **<u>sin relacionar la cantidad de horas</u>**, lo que permite inferir que en el mes se pagó por este concepto un total de **$314.190** y, en segundo lugar, que se refiere a aquel denominado por la sociedad **<u>H.E.F.</u>**

POLLOS EL BUCANERO **RECIBO DE PAGO DE NÓMINA**

NIT 800.197.463-4 FECHA NOMINA 01/08/2016 A 15/08/2016
CODIGO 7047 CARGO ASISTENTE ADMINISTRATIVO
NOMBRE MARULANDA VILLEGAS JOSE DAGOBERTO SUELDO: 689.455
IDENTIFICACION 1017141111

PROCESO AGENCIA GIRARDOTA ADMON

DEVENGADOS	Hrs/Trab		DEDUCCIONES	
ario Basico	120,00	344.728,00	Aporte Salud 4%	32.159,00
Domic / Festivo	27,00	197.600,00	Aport Pens. 4%	32.159,00
Hora Ext Diurna	20,00	104.550,00	Dcto Facturas	43.126,00
Horas Extras		157.095,00	Fondo Empleados	91.496,00
Sub Transporte		38.850,00		
SUBTOTAL		842.823,00		198.940,00

NETO A PAGAR 643.883 CUENTAAVVILLAS 513991898

SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS CON 00/100 M/CTE **********

RECIBI CONFORME

Y se demuestra que con ocasión del traslado **JOSE DAGOBERTO** a la agencia de la pasiva en Sabaneta para el mes de **septiembre** siguiente**,** si bien el cargo continuó siendo el mismo al que había sido promovido conforme la comunicación del 17 de diciembre de 2015 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO- solo se remuneró el SALARIO BÁSICO más AUXILIO DE TRANSPORTE, sin incluir tal factor salarial anunciado en la misiva del **17 de diciembre de 2015[13]:**

POLLOS EL BUCANERO **RECIBO DE PAGO DE NÓMINA**

NIT 800.197.463-4 FECHA NOMINA 01/09/2016 A 15/09/2016
CODIGO 7047 CARGO ASISTENTE ADMINISTRATIVO
NOMBRE MARULANDA VILLEGAS JOSE DAGOBERTO SUELDO: 689.455
IDENTIFICACION 1017141111

PROCESO AGENCIA GIRARDOTA ADMON

DEVENGADOS	Hrs/Trab		DEDUCCIONES
alario Basico	120,00	344.728,00	Aporte Salud 4%
ub Transporte		38.850,00	Aport Pens..4%
			Prestamo Celul - 3251
			Fondo Empleados
SUBTOTAL		383.578,00	

NETO A PAGAR 164.504 CUENTAAVVILLAS 513991898

IENTO SESENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS CUATRO PESOS CON 00/100 M/CTE **********

Los testigos que trajo la pasiva al proceso informaron que la empresa remunera la jornada extraordinaria en proporción al número de horas efectivamente laboradas, lo que efectivamente se comprueba en el caso del actor, porque tal como ha quedado visto, para el mes de agosto de 2016 se remuneraron **27 Horas Extras Diurnas** por valor de **$197.600**), pero tal circunstancia en manera alguna desvirtúa el hecho de que al actor se le hubiese reconocido el factor salarial H.E.F.

---

[12] CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 002 - PÁGINA 28 Y 29
[13] CARPETA PRIMERA INSTANCIA- ARCHIVO 002 – PAGINA 30

Así, efectuada la valoración del acervo probatorio a la luz de lo previsto en el **artículo 61 del Código Procesal del Trabajo**, esta corporación encuentra que en este proceso se ha demostrado la decisión de **POLLOS EL BUCANERO S.A.** de efectuar el cambio de sede, lo que sin duda se encuentra acorde al ejercicio del ***ius variandi*** **inherente a la relación de trabajo que, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador,** por tratarse de una facultad que podía ejercitar de manera unilateral. Sin embargo, se evidencia que este cambio que dimana de la potestad subordinante conllevó a la disminución del salario sin haberse acreditado justificación alguna, afectando sin duda los **derechos mínimos del trabajador;** porque si bien continuó desempeñando el mismo cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, lo cierto es que tan pronto realizar la labor en la nueva sede, se deja de incluir un factor salarial sin que se hubiesen demostrado las razones para ello.

Ante este escenario, la Sala encuentra que al actor le asiste la razón al indicar que fue desmejorado salarialmente, siendo claro que cualquier determinación al respecto que puede ocurrir por tratarse de un concepto que excede el salario mínimo mensual legal vigente; tal modificación ha debido hacerse de común acuerdo y siempre que obedeciera a criterios objetivos "*con los que se persiga lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, siempre bajo la égida del respeto de los derechos fundamentales.*" - **SL3374-2022 –**

De conformidad con lo expuesto y conforme lo solicitado en la demanda, en criterio de esta corporación es claro que al actor se le adeuda la suma de **CIENTO CINCUENTA Y SIETE MIL NOVENTA Y CINCO PESOS ($157.095)** por la primera quincena del mes de septiembre de 2016.

6. SOBRE LA TERMINACION DEL VÍNCULO LABORAL

Respecto a la renuncia motivada, debe señalarse que conforme lo establecido en el **literal B)** y el **parágrafo** del **artículo 62** del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el **artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965**, relativo a las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato por el trabajador y la forma como debe hacerse, es claro que este cuenta con la **libertad de redactar como a bien tenga el escrito con el que decide finiquitar el vínculo laboral**, siendo claro que deben expresarse de forma clara las razones o motivos aducidos para la culminación del vínculo laboral, habiéndose adoctrinado por la Sala de Casación Laboral en la sentencia **SL 4461 de 2019** lo siguiente:

> "**En tal sentido, esta Corte ha señalado que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente**.
> También tiene adoctrinado que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual no significa que los hechos en ella expuestos hayan ocurrido de esa manera.".

Y en la sentencia **SL 64659 de 2018** con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señaló lo siguiente:

> «En efecto, cabe recordar que si es el trabajador quien finaliza el nexo causal con fundamento en **el incumplimiento de las obligaciones del empleador, es a este a quien le atañe demostrar ante la autoridad laboral la ocurrencia de los hechos que motivaron la finalización del vínculo, y si los acredita, aquel debe asumir las consecuencias pertinentes,** empero si aquel no logra probar tal incumplimiento, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una dejación libre y espontánea. (Negritas de la Sala)

En la comunicación **del 19° de septiembre de 2016**, **JOSE DAGOBERTO MARULANDA VILLEGAS** expuso con detalle los hechos en lo que sustentó la decisión de renunciar al empleo, que coinciden justamente, con los hechos que se han demostrado en el plenario relacionados con el cambio de sede y la desmejora de sus condiciones laborales, específicamente en relación con la disminución unilateral del salario[14]:

1. Hasta el día 23 de agosto de 2016, venía laborando como auxiliar administrativo en la Agencia de Girardota de **POLLOS BUCANERO S.A.**, con un salario de $540.673.oo quincenales, entre salario básico ($344.728.oo), **horas extras fijas ($157.095.oo)** y auxilio de transporte ($38.850.oo), y en un horario de 10:00 am, hasta que llegara el último vehículo que era aproximadamente entre las 6:00 ó 6:30 pm.

2. Ese mismo día 23 de agosto de 2016, el encargado de despachos, señor **MAURICIO SÁNCHEZ**, me informa de manera verbal que a partir del día siguiente, es decir, desde el 24 de agosto de 2016 debía presentarme a laborar en la Agencia de Sabaneta, en el mismo cargo de asistente administrativo, pero con un horario de 8:00 am a 12:00 m; y de 2:00 a 6:00 pm.

3. La quincena que va del día 01 de septiembre al 15 de septiembre de 2016, me llegó por la suma de $383.578.oo, entre básico ($344.728.oo) y subsidio de transporte ($38.850.oo); es decir, **que me quitaron las horas extras fijas por la suma de ($157.095.oo) quincenales.**

Por todo lo anterior, **se me desmejoraron totalmente las condiciones laborales**, en todos los sentidos, así:

- El lugar de trabajo, porque vivo en Copacabana y me quedaba más cerca Girardota que Sabaneta.
- El horario de trabajo se me extendió aproximadamente en 2 horas diarias, y me dan 2 horas para almorzar, cuando siempre lo hacía aproximadamente en media hora. Es decir, que tengo aproximadamente una hora y media sin hacer nada, hasta que empiezo a laborar nuevamente.
- **Me quitaron las horas extras fijas por la suma de ($157.095.oo) quincenales.**

Atentamente

Sin duda, el trabajador ha demostrado en el proceso una **violación grave** de las obligaciones que incumben al empleador de conformidad con lo establecido en el **artículo 57** del Código Sustantivo del Trabajo **numeral 4,** referida a la de pagar la remuneración pactada en las condiciones convenidas; incumplimiento que se ha concretado en el ejercicio arbitrario del *ius variandi que tal como se concluido,* conllevó a la disminución **de los derechos mínimos del trabajador** en relación con el monto de la remuneración mensual.

Se **CONDENARÁ** así a la indemnización consagrad en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que sea necesario ahondar en el análisis de los otros motivos que se invocaron en la carta de renuncia, porque con la acreditación de los aquí relacionados, se configura con claridad una justa causa de terminación unilateral.

En relación con la fecha de terminación del vínculo, el demandante en diligencia de interrogatorio de parte dice:

> *"Yo renuncié a la empresa el 19 de septiembre de 2016 (…) Yo presté el servicio hasta el 17 de septiembre y me pagaron la liquidación el 13 de octubre de 2016"*

---

[14] CARPETA PRIMERA INSTANCIA- ARCHIVO 002 – PAGINA 31

La testigo JEIMY ALEJANDRA USUGA ATEHORTÚA, era la encargada de recibir las renuncias, manifestó:

> *"El señor DAGOBERTO dejó de asistir a laborar y luego llegó la carta de renuncia (…) El señor DAGOBERTO no se volvió a presentar a laborar y luego llegó la carta de renuncia"*

Con la demanda se aportó la guía de Servientrega con la que se acredita que el documento de referencia fue enviado a la empresa el **22 de septiembre de 2016**.

Valorando la situación descrita se puede concluir que: **i)** No se acredita en el proceso la tesis esbozada en la contestación referida a una renuncia verbal el 17 de septiembre de 2016. **ii)** Lo que se prueba en el proceso es un escrito de renuncia del **19 de septiembre**, en el que se expusieron los motivos que solo fueron conocidos por la empresa el día que se recibió la misiva, según lo señala la testigo USUGA ATEHORTÚA. **iii)** No existe discusión en que para el momento en que concreta la terminación del vínculo, estaba en ejecución la prórroga del contrato a término fijo, por el período **17 de julio de 2016 hasta el 16 de julio de 2017**.

Antes de cuantificar el monto de la indemnización, debe verificarse el asunto referido al salario del trabajador

7. EL ÚLTIMO SALARIO DEVENGADO POR EL DEMANDANTE FUE EL CERTIFICADO POR LA EMPRESA EN EL DOCUMENTO DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2016.

En la demanda se afirmó que el último salario realmente devengado fue de $1.364.344 en los términos certificado por **POLLOS EL BUCANERO S.A.** en misiva del **30 de septiembre de 2016**[15]:

CERTIFICA QUE:

El Señor (a) **MARULANDA VILLEGAS JOSE DAGOBERTO**, Identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **1017141111**, laboró en la compañía hasta el **17 de septiembre del 2016**, desempeñando el cargo de **ASISTENTE ADMINISTRATIVO**, con un **CONTRATO A TERMINO FIJO**.
Motivo del Retiro: **VOLUNTARIO** y su último salario promedio Devengado es **$ 1364344**.oo Pesos M/cte.

Para constancia de lo anterior se firma en Santiago de Cali, a los Treinta (30) días del mes de Septiembre del 2016.

El documento emitido por la Asistente de Nómina de la sociedad no fue tachado ni cuestionado. La Sala Laboral de la CSJ en reiterada jurisprudencia, ha dicho que los hechos consignados en los certificados laborales se reputan ciertos, "*pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad*", no obstante, ha sostenido que el empleador tiene la posibilidad de desvirtuar su contenido mediante una labor demostrativa y persuasiva sólida -CSJ SL14426-2014, CSJ SL6621-2017 y CSJ SL2600-2018-. En la sentencia **CSJ SL4296-2022**, resaltó que

> (…) la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia

[15] CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 002 – PAGINA 37

> genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral. (…)"

Es claro el documento en indicar que el último salario promedio devengado por JOSE DAGOBERTO fue de **$1.364.344**, superior al utilizado por el empleador para efectos de realizar la liquidación final. Y si bien, en la contestación se afirma que este fue de **$1.154.428** inferior al que fuera certificado, en manera alguna alegó ni acreditó que la certificación se hubiese expedida por una persona que no tuviese la facultad para ello o que correspondiese a algún error. Con relación a este tema informó el representante legal en el interrogatorio de parte:

> P/: Usted tiene conocimiento sobre un certificado que emite la empresa POLLOS EL BUCANERO SA, denominado "MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE". R/Se le entrega a todos los trabajadores cuando finalizan su contrato, allí va consignado el salario promedio, el último cargo y esto va dirigido, creo, que a la caja de compensación. No me di cuenta cual fue el salario que le certificaron, pero tuvo que ser el salario promedio.

Por su parte la testigo JEIMY ALEJANDRA USUGA ATEHORTÚA indicó:

> "En la empresa se expide el documento denominado MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE y entre los datos que se consignan allí, está el del salario devengado."

Mírese como la prueba refuerza la tesis del demandante en el sentido de acreditar que la certificación corresponde a la realidad contractual que sostuvo el actor con la empresa. En este orden de ideas y ante la falta de prueba que desvirtúe que la certificación no corresponde a la realidad, se debe concluir que el último salario promedio del señor JOSE DAGOBERTO MARULANDA VILLEGAS fue de **$1.364.344,** suma que resulta inferior a aquella con la que se calcularon las prestaciones sociales y que servirá de base para calcular el monto de la indemnización consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

8. LA CUANTIFICACIÓN DE LAS CONDENAS

8.1. En primer lugar, en relación con la indemnización consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, al tratarse de un contrato a término fijo que se había prorrogado por el período **17 de julio de 2016** hasta el **16 de julio de 2017**, habiendo terminado el contrato el **19 de septiembre**, la indemnización asciende a **TRECE MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS ($13.552.483).**

8.2. Y a partir de la finalización del vínculo laboral el día **19 de septiembre de 2016** pasamos a liquidar la condena por liquidación final del contrato de trabajo, tomando para el efecto el último salario promedio devengado **UN MILLÓN TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS ($1.364.344).**

DATOS LIQUIDACIÓN	
Periodo (DD-MM-AAAA)	**01/01/2016 al 19/09/2016**
Días Laborados	259
Salario	1.364.344
Transporte	77.700
Cesantías	**1.037.471**
Intereses sobre cesantías	**89.568**
Prima segundo semestre	**316.449**

DATOS LIQUIDACIÓN	
Periodo (DD-MM-AAAA)	**17/03/2016 al 19/09/2016**
Días Laborados	183
Salario	1.364.344
Vacaciones	**346.771**

Ahora, en la demanda se reclama el pago del día domingo **18 septiembre de 2016**. Revisada la liquidación[16], se observa que la empresa solo pagó los días **16 y 17 de septiembre** en la suma de **$45.964**, dejando por fuera el **día 18**; y los liquidó con base en el valor del día del salario mínimo mensual legal vigente de la época, olvidando que el salario del demandante ascendía al menos a **$966.350,** en los términos anunciados en la misiva del **17 de diciembre de 2015,** ampliamente analizada en esta providencia.

No hay duda que al haber laborado el señor **MARULANDA VILLEGAS** toda la semana, se debe cancelar el domingo por concepto de descanso remunerado, en los términos del **172 del CST.** La afirmación relacionada con que el trabajador laboró toda la semana, se extrae con base en: **i)** La colilla de pago de la nómina de la primera quincena del mes de septiembre, en la que se le pagan los 15 días completos; **ii)** La liquidación final de prestaciones en la que se paga el día 16 y 17, quedando faltando solo el 18 de septiembre al que se condenará en esta oportunidad, en la suma de **$32.211**, además del valor correcto por los días 16 y 17, el cual asciende a **$64.422.**

De acuerdo con lo anterior, el valor total que se debió cancelar al momento de la terminación del contrato de trabajo debió ser de $1.886.892 y **POLLOS EL BUCANERO S.A.** solo pagó **$1.384.037,** por lo que se condenará al pago de **QUINIENTOS DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS ($502.855)** por concepto de reajuste de liquidación final del contrato de trabajo.

De este reajuste**, TRESCIENTOS TREINTA MIL PESOS ($330.000)** corresponden a salarios y prestaciones sociales, el restante hace referencia a las vacaciones **CIENTO SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS ($172.855)**.

9. SANCIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CST.

Para dilucidar el asunto, para la Sala es claro que la imposición de la sanción moratoria del artículo 65 del CST y S.S. obedece a las condiciones de cada caso,

[16] CARPETA PRIMERA INSTANCIA- ARCHIVO 008 – PAGINA 12

debiéndose evaluar la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen la omisión en el reconocimiento de las acreencias laborales. Lo anterior, conforme la abundante Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre esta indemnización que se genera por el incumplimiento del empleador en el pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, señalando la Alta Corporación de manera reiterada que no procede en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso concreto las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador incumplió con el pago oportuno y/o completo de los salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo (SL1849-2016, SL11436-2016, SL 260 -2021). Así, resulta claramente ilustrativo el planteamiento efectuado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL8216-2016 del que resulta pertinente transcribir algunos apartes:

> "Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, **procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta.** Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.
>
> De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de *«otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción»* (CSJ SL9641-2014).
>
> Como puede verse, la jurisprudencia de esta Corte y la interpretación que, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha realizado de las disposiciones que prevén las sanciones moratorias, se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderrotables y concluyentes acerca de cuándo procede o no la sanción moratoria o en qué casos hay buena fe o no. **En su lugar, se ha inclinado por una interpretación según la cual, la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente,** pues «*no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe*» y «*sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro*» (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397)." (**Negrilla intencional de la Sala)**

Por lo tanto, para determinar la buena fe del empleador es necesario que este demuestre en el proceso que la conducta del deudor se debió a un actuar con lealtad, rectitud y honestidad, mostrando una conciencia sincera y respeto por los derechos de los demás. Por otro lado, la mala fe implica actuar con intenciones deshonestas o manipuladoras para obtener ventajas sin integridad, por lo que el objetivo es determinar si hubo intención de negar los derechos laborales del demandante o si se trató de una confusión sin intención de causar daño.

En el caso específico, la demandada no probó haber actuado de buena fe al no pagar adecuadamente la liquidación y el salario. Según el certificado expedido, el demandado reconoció un salario promedio devengado de **$1.364.344**, claramente superior al utilizado al momento de efectuar la liquidación final y durante el proceso no probó que ello se debiera a un error o algo similar; habiéndose concluido que la certificación tiene plena validez, incidiendo en el valor reconocido por prestaciones sociales. Esta actitud no es recta ni honesta, y demuestra falta de lealtad y honradez hacia los derechos laborales.

Tampoco se puede considerar buena fe la falta de pago de **$157.095** por la última quincena, que hacía parte de la remuneración básica. Durante el proceso, la demandada no demostró que su actuación estuviese fundamentada en razones serias y justificables que respalden su conducta omisiva, se limitó únicamente a negar los hechos, sin proporcionar razones que justificaran esa forma de proceder. Y debe resaltarse que resulta contrario al recto entendimiento de la indemnización moratoria excluir su imposición de manera automática y maquinal, bajo la simple consideración de que los montos adeudados son mínimos, írritos o exiguos, o se trata de meros "…*saldos insolutos de salarios y prestaciones sociales*…" (Ver, por ejemplo, las sentencias CSJ SL6232-2016, CSJ SL3688-2017 y CSJ SL7782-2017).

Así las cosas, sin que se demuestren razones objetivas por las cuales el empleador fue omiso en el pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral el 19 de septiembre de 2016, se **condenará** al pago de esta indemnización según las reglas del **artículo 65 del CST.**

El último salario promedio del demandante fue de **UN MILLÓN TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS ($1.364.344),** que para el año 2016 era superior al salario mínimo legal mensual vigente **$689.454**. En efecto, en **el artículo 29 de la Ley 789 de 2002** se dispuso para quienes devengan sumas superiores a un salario mínimo lo 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 ~~**o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial**~~, 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".

Sobre la interpretación de esta norma, la Sala de Casación Laboral ha señalado (CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36577 reiterada en **SL10632-2014 y SL1005-2021)**:

> "Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, **dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo**, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, **sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del**

> **contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera**.
>
> De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.
>
> Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico."

Pues bien, debe resaltarse que en este caso, entre la terminación de la relación laboral, **19 de septiembre de 2016** y la presentación de la demanda – **20 de noviembre de 2017**, no pasaron 24 meses, por lo que se CONDENARÁ al pago de **TREINTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS ($32.744.256),** y **a partir del 20 de septiembre de 2018** deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, que se liquidarán sobre la suma de **CUATROCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL NOVENTA Y CINCO PESOS ($487.095),** que corresponde a salarios y prestaciones sociales adeudadas: i) El reajuste del salario de la primera quincena del mes de septiembre de 2016 por $157.095. ii) El reajuste de las prestaciones sociales por $330.000.

Se resalta que en la demanda se solicitó el reconocimiento de **intereses legales** sobre el reajuste en el salario de la primera quincena de septiembre de 2016 y del correspondiente al domingo 18 se septiembre de 2016, pero no se accederá a ello, porque tal como ha quedado visto, el incumplimiento en el pago de tales conceptos ha generado justamente la procedencia de esta sanción moratoria.

10. INDEXACIÓN

Se accederá a la condena de **INDEXACIÓN** por el reajuste de las vacaciones **CIENTO SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS ($172.855)**, por los **TRECE MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS ($13.552.483)** por indemnización por despido sin justa causa, y por los **TREINTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS ($32.744.256)** por sanción moratoria.

Lo anterior, porque se trata de sumas de dinero reconocidas y no pagadas en su oportunidad legal, por lo que se encuentran afectadas por la devaluación de la moneda, derivada de una economía inflacionaria como la nuestra, siendo claro que esta condena no implica el incremento del valordel crédito, ya que su función consiste únicamente en evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia, causada por el transcurso del tiempo. Tampoco puede verse como una sanción, ya que lejos de

castigar al deudor, lo que garantiza es que éste crédito no pierda su valor real. Así, se impone proferir una condena que ponga al demandante en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo, tal como lo dispone el **artículo 16 de la Ley 446 de 1998** según el cual «*dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales*». Y la forma en que aquello se garantiza en el marco de la protección especial de los derechos laborales y de la seguridad social,es a través de la indexación como consecuencia de la incontenible depreciación de la moneda (**SL 359 -2021).**

La indexación de los valores ordenada se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula y criterios:

<u>ÍNDICE FINAL</u> x VALOR A INDEXAR – VALOR A INDEXAR = VALOR INDEXACIÓN

ÍNDICE INICIAL

Los valores con los que ha de remplazarse la fórmula deben ser:

ÍNDICE FINAL correspondiente al **IPC** para la **fecha en que haya de efectuarse el pago**

ÍNDICE INICIAL correspondiente al **IPC** para vigente **a la fecha en que debió efectuarse el pago de cada concepto. El reajuste de las vacaciones y la indemnización por despido, el 19 de septiembre de 2016. El valor de la sanción moratoria el 19 de septiembre de 2018.**

VALOR A INDEXAR que se refiere al **monto de cada condena.**

+

CONCLUSIÓN

Es el conjunto de consideraciones precedente el que impone REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado para en su lugar condenar a POLLOS EL BUCANERO S.A. a pagar a favor del señor JOSE DAGOBERTO MARULANDA VILLEGAS lo siguiente:

- **CIENTO CINCUENTA Y SIETE MIL NOVENTA Y CINCO PESOS ($157.095),** por concepto de reajuste del salario de la primera quincena del mes de septiembre de 2016.
- **TRECE MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS ($13.552.483)** por concepto de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada
- **QUINIENTOS DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS ($502.855)** por concepto de reajuste de liquidación final del contrato de trabajo, incluyendo en tal valor el de las vacaciones, que se pagará indexado.
- **TREINTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS ($32.744.256),** por concepto de sanción moratoria, debidamente indexada. A partir del 20 de septiembre de 2018 deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, que se liquidarán sobre la suma de **CUATROCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL NOVENTA Y CINCO PESOS ($487.095),** que corresponde a salarios y prestaciones sociales adeudadas.

- **COSTAS**. Al haberse revocado la sentencia, se condena en costas en ambas instancias a la demandada de conformidad con el numeral 4 del artículo 365 del CGP. Las agencias en derecho en esta instancia se fijan en 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes a cargo de **POLLOS EL BUCANERO S.A.**

11. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, para en su lugar condenar a POLLOS EL BUCANERO S.A. a pagar a favor del señor JOSE DAGOBERTO VILLEGAS MARULANDA lo siguiente:

- **CIENTO CINCUENTA Y SIETE MIL NOVENTA Y CINCO PESOS ($157.095),** por concepto de reajuste del salario de la primera quincena del mes de septiembre de 2016.
- **TRECE MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS ($13.552.483)** por concepto de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada.
- **QUINIENTOS DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS ($502.855)** por concepto de reajuste de liquidación final del contrato de trabajo, que se pagará indexado.
- **TREINTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS ($32.744.256),** por concepto de sanción moratoria, debidamente indexada. A partir del 20 de septiembre de 2018 deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, que se liquidarán sobre la suma de **CUATROCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL NOVENTA Y CINCO PESOS ($487.095)** que corresponde a salarios y prestaciones sociales adeudadas.

La indexación de acuerdo a lo expuesto en el numeral 10 de esta providencia, de acuerdo con la siguiente fórmula y criterios:

<u>ÍNDICE FINAL</u> x VALOR A INDEXAR – VALOR A INDEXAR = VALOR INDEXACIÓN

ÍNDICE INICIAL

Los valores con los que ha de remplazarse la fórmula deben ser:

ÍNDICE FINAL correspondiente al **IPC** para la **fecha en que haya de efectuarse el pago**

ÍNDICE INICIAL correspondiente al **IPC** para vigente **a la fecha en que debió efectuarse el pago de cada concepto. El reajuste de las vacaciones y la indemnización por despido, el 19 de septiembre de 2016. El valor de la sanción moratoria el 19 de septiembre de 2018.**

VALOR A INDEXAR que se refiere al **monto de cada condena.**

SEGUNDO: Las excepciones propuestas no están llamadas a prosperar y quedan resueltas implícitamente con la presente decisión.

TERCERO: Se absuelve al demandado de las demás pretensiones incoadas en su contra.

CUARTO: Costas en ambas instancias a cargo de **POLLOS EL BUCANERO S.A.** Las agencias en derecho en esta se fijan en 1 salario mínimo mensual legal vigente a favor del actor.

Lo anterior se notifica por EDICTO. Se firma en constancia por los que en ella intervinieron.

Las Magistradas,

ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE
SIN FIRMA POR AUSENCIA JUSTIFICADA

ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ

RADICADO: 052663105 001 2017 00528 01
SENTENCIA del //10/11/2023
Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft.** Enlace en caso de no tener lector QR: https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EtFsf6rDumlPgOQWYmBt5c0B9YVYEfptDyosv0ruh7o7mQ?e=T1wktd