

**TEMA: CONTRATO DE TRABAJO / INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO** - 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 / **SANCIÓN MORATORIA**- la simple afirmación del empleador de tener la creencia de estar regido por una forma de vinculación diferente a la laboral, no exime de la imposición de la sanción, y, menos aún, alcanza a arropar el actuar del empleador bajo el manto de la buena fe toda vez que la ley no impone esa exigencia para la protección y respeto de los derechos del trabajador /

**HECHOS:** El juez de instancia declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido y en consecuencia condenó a la pasiva a reconocer y pagar al demandante los rubros salariales, prestacionales no reconocidos, además de las sanciones por su no pago y la indemnización por despido sin justa causa. La demandada exteriorizó su disenso en lo que atañe a las sanciones moratorias impuestas, aduciendo en síntesis que esta no se causa porque la empresa siempre actuó bajo la convicción de estar bajo el contexto de un contrato por prestación de servicios, sin que tuviera la intención de defraudar los intereses de su trabajador, no presentándose nunca la negativa en el reconocimiento de algún derecho que haya creído tener. Conforme a lo que es materia de apelación, corresponde a la Sala determinar, si es viable sostener la sanción prevista en el artículo 65 del CST y la que contiene el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 en el contexto del postulado de la buena fe.

**TESIS:** (...) Pues bien, para definir el asunto, debe precisarse que es verdad que estas sanciones no se imponen de manera automática, pues aun cuando la norma establece su procedencia por el incumplimiento en el reconocimiento o consignación de los rubros salariales y prestacionales, no es posible soslayar que, en forma pacífica y consistente, la alta Corporación ha rechazado una interpretación puramente literal del precepto, sobre la base de que la buena fe es un elemento implícito en el ordenamiento laboral (Ver SL027-2024), de modo que la sola deuda de conceptos laborales no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria, y en ese orden, ha sido una regla jurisprudencial pacífica que deba ser auscultada la conducta asumida por el deudor en cada caso en particular, a fin de determinar si existen razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva y lo sitúen en el campo de la buena fe (Ver SL 13187-2015 y SL5040-2019), con lo que dota de un sólido fundamento a la sanción que se impone al empleador cuando la omite dentro de la relación laboral, pero permitir su aplicación indiscriminada perdería aquello que es de su esencia, afectando la simetría y eliminando su mandato de reciprocidad (Ver SL1320-2018) (...) En el asunto, no puede obviarse que el servicio de pintura que prestaba el actor en los vehículos blindados se constituía en una actividad primordial para la ejecución del objeto social de la compañía, que no era otro que el relacionado con la fabricación, producción, ensamblaje y acondicionamiento de automotores blindados, por manera que aducir que la empresa pudo estar convencida que la fuerza productiva brindada estaba por fuera de su enfoque económico y comercial y, que por tanto, la experticia del actor era requerida por ser ajena el giro regular del negocio, carece de todo razonamiento, habiéndose encontrado en este escenario judicial sin oposición al respecto en el recurso, que existía ausencia de una verdadera autonomía para ejecutar las actividades contratadas, sin encontrar razón para que el desarrollo de esa tarea no estuviera asignado a personal incluido en la nómina de la compañía por ser justamente desde la que se desenvuelve toda su operación. (...) Es así como no puede predicarse que el empleador tenía claro

que se trataba de un contratista autónomo que le suministraba servicios, y mucho menos, que le proveía un resultado con total independencia, en la medida que con su rol cubría una necesidad permanente de la compañía que desdice el argumento de defensa expuesto, no contándose en ese orden con razones o elementos de juicio convincentes aportados por la parte empleadora, que le permitan sustraerse de las sanciones impuestas y pregonar que tuvo razones atendibles y ceñidas a la buena fe para dejar de reconocer el nexo de índole laboral y pagar los conceptos salariales y prestacionales que esa relación acarrearaba, no existiendo en esa línea un pretexto para advertir que su intención no fue ocultar o negar de manera rotunda y total el vínculo, y que la firme convicción de que el vínculo era distinto al laboral fue la que influyó en la contratación empleada y el incumplimiento endilgado.

M.P: CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES

FECHA: 28/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por ALEXANDER DE JESÚS HERNÁNDEZ AGUDELO contra BLINTECH LTDA., con vinculación de la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES- (Archivo 08) (Radicado 05001-31-05-005-2022-00180-01).

Se RECONOCE PERSONERIA para actuar a favor de la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES -COLPENSIONES-, a la abogada Valentina Gómez Agudelo, con tarjeta profesional No. 156773 del C.S. de la J., conforme al poder que le fue conferido.

### ANTECEDENTES

Pretendió el demandante la declaratoria de una relación de trabajo con Blintech Ltda., ejecutada entre el 01 de marzo de 2018 y el 15 de febrero de 2022, para en consecuencia obtener el reconocimiento y pago de los rubros salariales y prestacionales no reconocidos, además de las sanciones por su no pago, la indemnización por despido sin justa causa, la indexación y las costas del proceso.

Sustentó tales pedimentos relatando que ingresó a laborar a la empresa demandada el 01 de marzo de 2018 en su labor de pintor automotriz, lugar donde laboró hasta el 15 de febrero de 2022, cuando fue despedido sin justa ni legal causa aduciendo reducción de costos. Que el salario promedio mensual fue durante toda la relación laboral de \$3.500.000, y que el horario cumplido fue de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. con descanso para almorzar y los sábados era de 8:00 a.m. a 12.30 p.m. Señaló que al finalizar el nexa no le fueron pagadas sus prestaciones sociales ni sus vacaciones, además de no ser efectuados los aportes al Sistema de Pensiones.

Por auto del 17 de junio de 2022 se dio admisión a la demanda, oportunidad misma en la que se dispuso la vinculación de Colpensiones en calidad de tercero coadyuvante por pasiva (Archivo 08).

COLPENSIONES se pronunció señalando no constarle ninguno de los hechos, indicando que no se opone, pero tampoco se allana a lo pretendido en lo que a los aportes respecta, siempre y cuando, se incluya el pago de los intereses de mora correspondientes. Como excepciones de fondo formuló las de inexistencia de la obligación de recibir los aportes a la seguridad social en pensiones hasta que se acredite la existencia de la relación laboral y/o un mayor valor de sus aportes, inexistencia de responsabilidad de Colpensiones frente al no pago de aportes a la seguridad social o pago deficitario, falta de legitimación en la causa por pasiva, prescripción, buena fe e imposibilidad de condena en costas.

Blintech Ltda. pese a ser notificada en debida forma en el marco de lo que exige la Ley 2213 de 2022 (Archivo 09), con verificación del canal digital que reposa en el certificado de existencia y representación legal (Págs. 19-25 Archivo 03), se abstuvo de aportar escrito de contestación.

Surtido el trámite de rigor, en sentencia que se profirió el 18 de abril de 2023, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín (Antioquia), DECLARÓ que entre el demandante y Blintech Ltda. existió un contrato de trabajo a término indefinido que tuvo vigencia desde el 31 de marzo de 2018 y hasta el 01 de diciembre de 2021 desempeñándose como pintor automotriz. CONDENÓ a

Blintech Ltda. a reconocer y pagar al demandante la suma de \$22.463.835 por concepto de prestaciones sociales (cesantías, intereses doblados y primas), la suma de \$4.049.352 por vacaciones, \$5.336.494 por indemnización por despido sin justa causa. CONDENÓ a Blintech Ltda. a reconocer y pagar la suma de \$32.189.621 por indemnización moratoria del artículo 65 del CST causada desde el 01 de diciembre de 2021 y hasta el 18 de abril de 2023 por el no pago de prestaciones sociales, debiendo continuarse pagando desde el 02 de diciembre de 2023 los intereses moratorios a la tasa máxima legal. CONDENÓ al pago de \$63.736.742 por la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. CONDENÓ al reajuste de los aportes al Sistema de seguridad social en materia pensional. CONDENÓ en costas a la sociedad, fijando las agencias en derecho en la suma de \$6.073.034.

Esa determinación fue cuestionada parcialmente a través del recurso vertical por Blintech Ltda., oportunidad en la que su apoderada judicial exteriorizó su disenso en lo que atañe a las sanciones moratorias impuestas, aduciendo en síntesis que esta no se causa porque la empresa siempre actuó bajo la convicción de estar bajo el contexto de un contrato por prestación de servicios, sin que tuviera la intención de defraudar los intereses de su trabajador, no presentándose nunca la negativa en el reconocimiento de algún derecho que haya creído tener, enfatizando en que la forma en cómo se ejecuta la labor es correcto el manejo de este tipo de contratación porque no tienen órdenes, no hay subordinación y van a la hora que quieren, sin que se estuviera utilizando como manto para cubrir una verdadera relación de trabajo.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

### **CONSIDERACIONES**

Conforme a lo que es materia de apelación, corresponde a la Sala determinar como problema jurídico, si es viable sostener la sanción prevista en el artículo 65 del CST y la que contiene el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 en el contexto del postulado de la buena fe.

Pues bien, para definir el asunto, debe precisarse que es verdad que estas sanciones no se imponen de manera automática, pues aun cuando la norma establece su procedencia por el incumplimiento en el reconocimiento o consignación de los rubros salariales y prestacionales, no es posible soslayar que, en forma pacífica y consistente, la alta Corporación ha rechazado una interpretación puramente literal del precepto, sobre la base de que la buena fe es un elemento implícito en el ordenamiento laboral (Ver SL027-2024), de modo que la sola deuda de conceptos laborales no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria, y en ese orden, ha sido una regla jurisprudencial pacífica que deba ser auscultada la conducta asumida por el deudor en cada caso en particular, a fin de determinar si existen razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva y lo sitúen en el campo de la buena fe (Ver SL 13187-2015 y SL5040-2019), con lo que dota de un sólido fundamento a la sanción que se impone al empleador cuando la omite dentro de la relación laboral, pero permitir su aplicación indiscriminada perdería aquello que es de su esencia, afectando la simetría y eliminando su mandato de reciprocidad (Ver SL1320-2018)

Ahora, la simple afirmación del empleador de tener la creencia de estar regido por una forma de vinculación diferente a la laboral, no exime de la imposición de la sanción moratoria, pues debe darse un riguroso examen de las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del contrato, y penderá de la prueba arrimada.

Tampoco resulta acertado el argumento expuesto, alusivo a que como el actor no efectuó reclamación alguna durante la vigencia del vínculo, así como tampoco por las condiciones en que se estaba desarrollando, su actuar estuvo revestido de buena fe, pues ello no es indicativo ni constituye un supuesto suficiente para inferir su aceptación sobre la forma en que se estaba llevando a cabo la prestación de sus servicios, y, menos aún, alcanza a arropar el actuar del empleador bajo el manto de la buena fe toda vez que la ley no impone esa exigencia para la protección y respeto de los derechos del trabajador (Ver SL050-2024, SL965-2021 y SL9156-2015).

En el asunto, no puede obviarse que el servicio de pintura que prestaba el actor en los vehículos blindados se constituía en una actividad primordial para la

ejecución del objeto social de la compañía, que no era otro que el relacionado con la fabricación, producción, ensamblaje y acondicionamiento de automotores blindados (Págs. 19-25 Archivo 03), por manera que aducir que la empresa pudo estar convencida que la fuerza productiva brindada estaba por fuera de su enfoque económico y comercial y, que por tanto, la experticia del actor era requerida por ser ajena el giro regular del negocio, carece de todo razonamiento, habiéndose encontrado en este escenario judicial sin oposición al respecto en el recurso, que existía ausencia de una verdadera autonomía para ejecutar las actividades contratadas, sin encontrar razón para que el desarrollo de esa tarea no estuviera asignado a personal incluido en la nómina de la compañía por ser justamente desde la que se desenvuelve toda su operación.

Es así como no puede predicarse que el empleador tenía claro que se trataba de un contratista autónomo que le suministraba servicios, y mucho menos, que le proveía un resultado con total independencia, en la medida que con su rol cubría una necesidad permanente de la compañía que desdice el argumento de defensa expuesto, no contándose en ese orden con razones o elementos de juicio convincentes aportados por la parte empleadora, que le permitan sustraerse de las sanciones impuestas y pregonar que tuvo razones atendibles y ceñidas a la buena fe para dejar de reconocer el nexo de índole laboral y pagar los conceptos salariales y prestacionales que esa relación acarreaba, no existiendo en esa línea un pretexto para advertir que su intención no fue ocultar o negar de manera rotunda y total el vínculo, y que la firme convicción de que el vínculo era distinto al laboral fue la que influyó en la contratación empleada y el incumplimiento endilgado.

En síntesis, el aspecto apelado habrá de mantenerse debiendo en ese orden confirmar íntegramente la providencia apelada.

En atención a lo que pregona el artículo 365-3, las costas en esta instancia estarán a cargo de la demandada Blintech Ltda., se fijan las agencias en derecho en la suma de un SMLMV (\$1.300.000).

**DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, CONFIRMA la sentencia objeto de apelación de fecha y procedencia conocidas.

Costas de la instancia a cargo de la parte demandada y a favor del actor. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1.300.000.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA  
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

**Radicación:** 05001310500520220018001  
**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** ALEXANDER DE JESUS HERNANDEZ AGUDELO  
**Demandado:** BLINTECH LTDA  
**M. P.** CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
**Fecha de fallo:** 28/02/2024  
**Decisión:** CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 29/02/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario