



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL4148-2022

Radicación n.º 93928

Acta 43

Bogotá D.C., veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JONATHAN MAURICIO VARGAS LOVERA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. el 30 de julio de 2021, en el proceso que adelanta contra **BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.**

I. ANTECEDENTES

Jonathan Mauricio Vargas Lovera demandó a Bogotá Fútbol Club S.A., con el fin de que se declarara que durante la relación laboral, que tuvo vigencia entre el 1º de marzo de 2007 y el 8 de enero de 2016, el valor real de su salario ascendió a la suma mensual de \$2.000.000; que sobre ese monto debían calcularse tanto el valor de sus prestaciones sociales como los aportes al Sistema de Seguridad Social; que el empleador actuó de mala fe

al no consignar anualmente el auxilio de cesantías a un fondo y por desconocer o retardar el pago de las demás prestaciones sociales y vacaciones; y que la relación laboral terminó sin justa causa, por el «[...] incumplimiento sistemático de lo pactado y sin razones válidas por parte del demandado en el pago del salario, prestaciones sociales y demás obligaciones laborales y de seguridad social».

En consecuencia, solicitó que se condenara a la parte demandada al pago de los salarios dejados de cancelar, correspondientes a 17 días de septiembre y los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2015; la reliquidación de las cesantías y sus intereses, las primas de servicios y las vacaciones, casusadas desde el inicio de la relación laboral y tomando como base el salario real de \$2.000.000; la indemnización por despido injusto; las sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 y la totalidad de los aportes a seguridad social.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que prestó servicios personales a favor de la Corporación Deportiva Bogotá Fútbol Club, hoy Bogotá Fútbol Club S.A., desde el 1º de marzo de 2007 hasta el 8 de enero de 2016, de manera ininterrumpida; que desempeñó los cargos de gerente deportivo, gerente administrativo y vicepresidente, mediante contrato de trabajo a término indefinido; que la asignación salarial mensual fue convenida en la suma de \$2.000.000 y que estos pagos se realizaron sin que mediaran comprobantes de ello, ni consignaciones a cuentas bancarias, siendo la única constancia los recibos de caja menor que el empleador tenía bajo su custodia.

Narró que el día 24 de marzo de 2007, el representante legal de la demandada le confirió poder especial, amplio y suficiente para que en su calidad de gerente deportivo, gestionara diversos asuntos, entre ellos suscribir contratos o convenios, diligenciar y firmar planillas de inscripción de jugadores ante la DiFútbol, Dimayor y Liga de Fútbol e interponer recursos y demandas ante la Liga de Fútbol de Bogotá.

Explicó que este fue presentado ante el notario público el 29 de junio de 2007, fecha en la cual empezó a ejecutar cada una de las actividades descritas, así como otras que eran asignadas directamente por Ferney Perdomo, representante legal de la Corporación.

Mencionó que en el mes de enero de 2011 suscribió el contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada, firmado por Ferney Perdomo, en su calidad de representante legal, y que allí se estipuló como salario mensual la suma de \$535.600, pese a que realmente devengaba \$2.000.000, y reveló que esta le hizo firmar liquidaciones de contratos parciales de los años 2007 a 2011, que no fueron calculadas con el valor real de su salario.

Manifestó que la razón por la cual el salario para la liquidación era notablemente inferior al que devengaba, obedecía a que la empresa le informó que como recibía auditorías, no se podía señalar en el convenio el valor real devengado, por lo que suscribió los contratos movido por un «temor reverencial» a quedarse sin empleo, aunque caía de su propio peso que un

gerente o vicepresidente no podía cambiar un ingreso de \$2.000.000 a un salario mínimo legal mensual.

Advirtió que las liquidaciones, además de haber sido firmadas en un solo momento, no son reales, pues se encontraba frente a un acuerdo verbal a término indefinido que no tuvo interrupciones. Agregó que durante su vigencia nunca se pagaron las prestaciones sociales legales y que la entidad demandada tampoco consignó las cesantías al fondo ni realizó aportes al Sistema de Seguridad Social.

Finalmente, precisó que a pesar de que el 14 de enero de 2016 radicó ante la entidad su renuncia motivada, desde el 8 de los mismos mes y año, aduciendo como causa el «[...] *incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales y la no cancelación oportuna del salario*», la empresa no ha pagado la correspondiente liquidación, así como tampoco se ha notificado de trámite alguno ante el Banco Agrario, depósitos judiciales.

Al dar respuesta a la demanda, Bogotá Fútbol Club S.A. se opuso a la totalidad de las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió los relacionados con la firma del contrato, el cambio de razón social y la renuncia presentada el 14 de enero de 2016, aunque desconociendo «[...] *las razones dadas por el demandante*». De los demás, dijo que no eran ciertos o no le constaban.

Aseguró que había inexistencia de unidad, pues en realidad hubo varios contratos de trabajo, todos ellos independientes, los cuales fueron suscritos de la siguiente manera:

Contrato de trabajo	Fecha de inicio	Fecha de finalización
1	22 de septiembre de 2007	31 de diciembre de 2007
2	1 de enero de 2008	31 de diciembre de 2008
3	1 de enero de 2009	31 de diciembre de 2009
4	1 de enero de 2010	31 de diciembre de 2010
5	5 de enero de 2011	08 de enero de 2016

Tras mencionar lo anterior, afirmó que cada contrato de trabajo fue debidamente liquidado y fueron canceladas las acreencias derivadas de los mismos.

En relación con el salario devengado, expresó que hubo mala fe por parte del demandante, pues su remuneración mensual fue equivalente siempre al salario mínimo legal, de forma que lo certificado por Felipe Trujillo Hormaza el 22 de agosto de 2011, simplemente obedeció a un error, pues él mismo reportó el 29 de noviembre de 2011 el valor de los salarios devengados por cada uno de los trabajadores de la empresa, donde se constata que el del actor correspondía a un salario mínimo mensual legal vigente.

Adujo que la empresa no le adeuda al demandante salarios ni prestaciones sociales y que la liquidación final de acreencias laborales, correspondiente a los años 2015 y 2016, ante la negativa del trabajador a recibirla directamente, fue pagada mediante depósito judicial efectuado en el Banco Agrario, del cual se notificó al demandante.

En igual sentido, señaló que no adeudaba indemnización por terminación injusta del contrato, pues siempre cumplió a

cabalidad con sus obligaciones y por ello, «[...] la renuncia del trabajador debe entenderse como pura y simple».

Propuso las excepciones que denominó «cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación», prescripción, buena fe y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante fallo del 23 de julio de 2020, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre **JONATHAN MAURICIO VARGAS LOVERA** [...] y **BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.** existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 31 de marzo del 2007 hasta el 8 de enero del 2016.

SEGUNDO: CONDENAR a **BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.** a los siguientes conceptos de acuerdo con las consideraciones dadas en precedencia:

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| 1. CESANTÍAS | \$12.742.124 |
| 2. INTERESES CESANTÍAS | \$391.871 |
| 3. PRIMA | \$2.309.046 |
| 4. VACACIONES | \$2.419.459 |
- 5. Al pago de los aportes a la seguridad social en pensiones del 31 de marzo de 2007 al 08 de enero del 2016, teniendo como salario la suma de \$2.000.000
 - 6. Al pago de la **sanción moratoria** por la no consignación de las cesantías por la suma de \$117.800.000
 - 7. Al pago de la **indemnización moratoria** del artículo 65 del artículo 65 del CST en razón de **\$66.667** diarios a partir del **9 de enero de 2016 y hasta el 8 de enero de 2018**, a partir del día siguiente el interés máximo establecido por la superintendencia bancaria.
 - 8. Al pago de la **indemnización por despido injusto** del artículo 64 del CST por la suma de **\$12.488.889**

TERCERO: ABSOLVER a **BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.** de las demás pretensiones incoadas por la parte demandante.

[...]

QUINTO: CONDENAR a la demandada **BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.** a cancelar por concepto de salario adeudado de los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2015, la suma de **\$4.066.950.**

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación presentada por la demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., mediante fallo del 30 de julio de 2021, resolvió:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral PRIMERO de la sentencia en el sentido de DECLARAR que el contrato de trabajo indefinido existió entre el día 22 de septiembre de 2007 hasta el 8 de enero de 2016, y no como quedó desde el día 31 de marzo de 2007, conforme lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: REVOCAR los numerales SEGUNDO, CUARTO Y QUINTO de la sentencia, para en su lugar, ABSOLVER a la demandada de las pretensiones incoadas en contra en la demanda, conforme lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

Para fundamentar su decisión y atendiendo lo previsto por el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, planteó como problemas a resolver, **(i)** determinar si hubo un solo contrato de trabajo o varias relaciones laborales y **(ii)** si la remuneración salarial del demandante ascendió a \$2.000.000.

Frente a la cuantía del salario, destacó los que a su juicio fueron los tres pilares probatorios de la decisión que llevó al juez a concluir que ascendió a \$2.000.000. El primero, que la empresa no logró desvirtuar lo señalado en la certificación visible a folio 14; el segundo, las declaraciones del demandante en su interrogatorio de parte y el tercero, los testimonios de José Suárez Tavera y Luisa Alejandra Gaitán.

Precisó que lo manifestado por el demandante en el interrogatorio de parte no constituía confesión, pues para ello

debía versar sobre hechos que le produjeran consecuencias jurídicas adversas o que favorecieran a la parte contraria (CSJ SL1114-2021). De esta forma, insistir en su propio beneficio que el salario devengado era de \$2.000.000, no podía tenerse como una confesión.

Del testimonio de José Suárez Tavera asentó que daba cuenta de hechos propios que no tenían como protagonista al trabajador, pues en la declaración no se realizó afirmación alguna que permitiera inferir que el señor Vargas Lovera había sido «conminado» a suscribir documentos en los que admitiera recibir un salario inferior al realmente acordado.

Además, de lo expuesto por Luisa Alejandra Gaitán, dijo que no podía derivarse un salario de \$2.000.000 entre los años 2007 y 2016, pues la extrabajadora estuvo al servicio de la empresa solamente en los años 2013 y 2014, sin que precisara las fechas exactas de esa vinculación.

En lo referente a la certificación, que según dijo le sirvió al juez para determinar el salario y el extremo inicial del contrato, sostuvo que aunque no desconocía el valor probatorio de aquellas expedidas por el empleador (sentencia CSJ SL2728-2021), ella entraba en contradicción y por tanto perdía credibilidad, al compararse frente a los siguientes medios probatorios:

- i)** El contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la sociedad con fecha de inicio el 5 de enero de 2011.
- ii)** Las certificaciones, expedidas con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, en febrero y septiembre de 2016, en las que se informa que durante la vigencia de los

contratos devengó como salario el equivalente al mínimo mensual legal.

iii) Las liquidaciones de prestaciones sociales pues desde el año 2007 se observa que los cálculos se hicieron con base en el mínimo, sin que se acreditara ninguna reclamación, ni siquiera en la renuncia motivada.

Por otro lado, en lo referente a la unidad contractual, destacó que conforme a la jurisprudencia de esta Sala (CSJ SL2736-2020) las soluciones de continuidad cortas o por días no la desvirtúan, mientras que las amplias o relevantes sí lo hacen.

En este caso, dijo, aunque reconoce la existencia de cinco contratos, se logra acreditar la existencia de uno solo porque entre uno y otro no transcurrió ni siquiera un día, salvo entre el 31 de diciembre de 2010 y el que inició el 5 de enero de 2011, tiempo que no es suficiente para considerar que hubo solución de continuidad.

Por último, del extremo inicial de la relación de trabajo, apuntó que ante la falta de certeza por la contradicción entre las certificaciones, el documento que resulta conducente para su determinación y que fue aportado por ambas partes, es el que contiene la liquidación de prestaciones sociales del año 2007, donde se aprecia como fecha de ingreso el día 22 de septiembre.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos

planteados y conforme a las limitaciones del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, confirme la decisión del juzgado.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, que siendo oportunamente replicado se resuelve a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida de violar,

[...] por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 22, 24, 57, 64, 65, 127, 186, 249, 254 y 306 del C.S del T.; el art. 99º de la ley 50 de 1990; art. 61 C.P.L. y la S.S., art. 167 C.G.P., y art. 53 de la Constitución Nacional.

Atribuye al Tribunal la comisión de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante laboró para la sociedad Bogotá Fútbol Club S.A. desde el 31 de marzo de 2007 hasta el 08 de enero de 2016 mediante contrato laboral a término indefinido.
2. No dar por demostrado, estándolo, que el actor devengó la suma de dos millones de pesos \$2'000.000 mensuales como salario durante toda la relación de trabajo, desde el 31 de marzo de 2007 hasta el 08 de enero de 2016.
3. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador incumplió con sus obligaciones contractuales en el pago de las cesantías y sus intereses con el valor del salario realmente devengado en la suma de \$2'000.000 millones de pesos (sic).

4. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador incumplió con sus obligaciones contractuales en el pago de las vacaciones y la prima de servicios calculado con base en el valor del salario realmente devengado por el trabajador en la suma de \$2'000.000 millones de pesos (sic).
5. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador incumplió con sus obligaciones contractuales en el pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones calculado con base en el valor del salario realmente devengado por el trabajador en la suma de \$2'000.000 millones de pesos (sic).
6. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador incumplió con sus obligaciones contractuales relativas al pago puntual y completo del salario pactado realmente devengado en la suma de \$2'000.000 millones de pesos (sic), para los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2015, y 17 días del mes de septiembre de 2015.
7. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador al expedir diferentes certificaciones con salarios y extremos laborales diversos obró, de forma ilegal, evasiva, desleal y deshonesto con el trabajador.
8. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato se dio sin justa causa imputable al empleador por el incumplimiento sistemático de las obligaciones legales y la no cancelación oportuna y completa del salario realmente pactado.
9. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador cuando realizó pagos al sistema de seguridad social en pensiones por valores inferiores a lo realmente pactado, obró de forma deshonesto, escurridizo, evasivo, desleal y deshonesto con el trabajador.
10. No dar por demostrado, estándolo, que el ex trabajador sí elevó reclamaciones frente a su empleador en lo concerniente al pago de las diferentes liquidaciones de prestaciones sociales ficticias que se hicieron en los años 2007 a 2011, especialmente en lo concerniente a la base del salario tomado para realizar los cálculos.
11. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador elaboró artificiosamente las liquidaciones de prestaciones sociales "finales" de los años 2007, 2008, 2008, 2009, 2010 y 2011, para simular un contrato a término fijo con plazo a un año y dio apariencia de legalidad a terminaciones y reanudaciones sucesivas, para impedir la unidad contractual y certificar un salario contrario a lo pactado realmente por las partes.
12. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador infringió la ley laboral, al darle tratamiento a la relación de trabajo en el período 2007 a 2011 como si fuera un contrato a plazo fijo, siendo que en ese período el contrato fue verbal.
13. No dar por demostrado, estándolo, que el comportamiento empresarial del club deportivo demandado fue investigado y

sancionado mediante proceso administrativo de cobro coactivo por parte de la Unidad Especial de Gestión de Pensiones y Parafiscales UGPP, por el no pago exacto de aportes a la seguridad social.

14. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador obró de mala fe al incumplir con sus obligaciones contractuales que daban lugar a aplicar la sanción por no consignación de cesantías del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

15. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador obró de mala fe al incumplir con sus obligaciones contractuales que daban lugar a aplicar la sanción moratoria del artículo 65 del C.S. del T.

16. No dar por demostrado, estándolo, que el comportamiento de Bogotá Fútbol club, fue opaco, deshonesto y nada transparente no solo con el ex trabajador sino con el sistema de seguridad social en pensiones fiscalizado por le UGPP.

Y añade los siguientes:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el ex trabajador ganó la suma de un salario mínimo legal mensual durante la vigencia de la relación de trabajo entre los años 2007 a 2016.

2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la relación de trabajo que unió a las partes tuvo por extremo inicial el 22 de septiembre de 2007.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la parte empleadora no debía desvirtuar el pago del salario certificado por ella misma en la suma de \$2'000.000 millones de pesos (sic).

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que el empleador al expedir las diferentes certificaciones laborales con salarios y extremos diversos obró por error y de buena fe.

5. Dar por demostrado, sin estarlo, que el empleador pagó acorde con la ley las liquidaciones finales de prestaciones y cesantías, los salarios de septiembre a diciembre de 2015, y lo concerniente a las cotizaciones a la seguridad social, cumpliendo con sus obligaciones a cabalidad y de buena fe.

Lo anterior, obedece a la indebida valoración de las siguientes pruebas:

1. La certificación laboral de folio 14 expedida el 22 de agosto de 2011;
2. El contrato de trabajo obrante a folios 10 a 13;
3. Las certificaciones laborales obrantes a folios 15, 17 y 18;
4. Las liquidaciones laborales de folios 20 a 24, que son las mismas que figuran a folios 81 a 85;
5. La liquidación y pago de cesantías obrante a folios 92, 94, 96 y 97;

6. La liquidación y pago de intereses a las cesantías obrantes a folios 100 a 103;
7. La liquidación de la prima de servicios obrante a folios 107 a 112;
8. La liquidación final de prestaciones sociales de folios 146 y 148,
9. La renuncia motivada obrante a folio 16 y;
10. La contestación de la demanda en el acápite de hechos No. 1 obrante a folio 62 del expediente.

De igual manera, individualiza las pruebas no valoradas:

1. Oficio de radicado 201715301934641 proferido por la Unidad de gestión de Pensiones y Parafiscales UGPP del 23 de junio de 2017;
2. La solicitud de cesantías obrante a folios 91, 93 y 95;
3. La hoja de vida del demandante de folios 164 a 166;
4. La respuesta a un requerimiento realizado por la UGPP del día 29 de noviembre de 2011 firmada por el presidente Felipe Trujillo Hormaza de folio 167 (mal foliada como folio 165).

Igualmente, expone que fueron apreciados erróneamente los testimonios de Luisa Alejandra Gaitán y José Antonio Suárez y dejado de apreciar el de Pedro Duncan Flórez.

En la demostración del cargo, aduce que el Tribunal incurrió «*en el grotesco error*» de haber caído en la contradicción de afirmar que correspondía a la parte demandante desvirtuar el valor del salario, certificado por la misma empresa, al afirmar que no era su obligación, debido a la contradicción con otras pruebas, la relevaba de la carga de probar en contra de la certificación que le era desfavorable.

Considera que el yerro del Tribunal fue ostensible ya que el análisis probatorio lo restringió a examinar de forma superficial el material que favorecía la causa del demandado, basado única y exclusivamente en que existían más pruebas que refutaban una sola y única certificación a favor del demandante.

Recalca que el análisis probatorio fue realizado de manera «*aritmética y cuantitativa*», limitando el asunto a la simple labor de sumar dónde había más pruebas que acreditaran un hecho, aplicando una especie de tarifa legal de pruebas.

Respecto de las fechas de expedición de los certificados y el extremo inicial, subraya que algunos fueron tramitados cuando ya había finalizado el vínculo laboral con el demandante, por lo que los de folios 17 y 18 eran discordantes con la realidad del salario que devengaba, pues fueron proferidos una vez iniciaron «[...] *las tensiones en la relación contractual entre las partes*».

Advierte que el Tribunal no entendió que esos elementos de prueba fueron fabricados o preconstituidos para servir al empleador como argumento de oposición o exculpación frente a reclamaciones y procesos futuros, dado que el trabajador en su carta de renuncia alegó la violación de distintas normas del Código Sustantivo del Trabajo y el incumplimiento sistemático del empleador de sus obligaciones legales y del pago oportuno y correcto del salario pactado.

Agrega que otro yerro del Tribunal es que pasó por alto que en esas certificaciones la sociedad manifestó que el trabajador laboraba desde el año 2010, situación que no tiene en cuenta el extremo inicial de la relación laboral, esto es, septiembre de 2007.

En lo referente a las liquidaciones de cesantías, de folios 92, 94, 96, 97 y 100 a 103, afirma que, si bien están firmadas por el trabajador y aparentemente acreditan como remuneración la de un salario mínimo legal, presentan «[...] *graves ilegalidades, incoherencias y discordancias normativas de fácil detección por el*

ad quem», tales como que tuvieron por causa las solicitudes previas que el trabajador elevó al empleador (folio 91, 93 y 95), para que le fueran pagadas directamente y no consignadas al fondo, so pretexto de utilizarse para formación académica, cuando esta causal no está soportada en las pruebas de existencia del plantel educativo, ni la jornada académica o el valor de los derechos de matrícula.

Argumenta que tanto las cartas de solicitud de pago de cesantías, como las diferentes liquidaciones parciales que le hicieron constituyeron una «[...] *operación burda e ilegal*» que contrarió las mínimas normas que regulan el asunto concerniente a la obligación que tiene el empleador de consignar las cesantías a un fondo, junto con lo estipulado en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo que prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales antes de la terminación del contrato de trabajo.

Respecto de las liquidaciones que van desde el año 2007 hasta el 2011, menciona que el empleador dio una apariencia de contrato de trabajo a plazo fijo pactado a un año, calculando el monto de las prestaciones con un salario mínimo legal, contrariando el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo que obliga que esa modalidad contractual debe constar siempre por escrito, pues en esos años el contrato se ejecutó de manera verbal y por ende el término fue indefinido.

Se pronuncia frente a la investigación administrativa realizada por la UGPP, para señalar que la demandada incurrió en conductas elusivas del pago de parafiscales, es decir, cuando se reporta al sistema menos salario del realmente devengado y

ese hallazgo lo había tasado la entidad de fiscalización en una suma equivalente a \$65.000.000.

Recalca que el Tribunal no apreció la hoja de vida del demandante de folios 164 a 166, pues en ella se evidencia que tiene un perfil ocupacional universitario con especialización y estudios de formación académica continuada, por lo que era lógico pensar que el salario que alegaba realmente era de \$2.000.000 y no el mínimo, como lo afirma la sociedad demandada.

De la ausencia de reclamación sobre las liquidaciones que señalaban un menor valor del salario al real, considera que mientras está vigente la relación laboral es contrario a la *«regla de la experiencia»*:

[...] elevar solicitudes o reclamaciones tendientes a buscar el equilibrio contractual o la normalización de situaciones irregulares, dado que el poder de subordinación del empleador, como dueño del medio de producción y de la fuente de empleo, le da la prerrogativa a su arbitrio de finiquitar el vínculo en represalia contra quien alega o reclama, luego es más que entendible y razonable entender que, a pesar de presentarse ciertos abusos e irregularidades por la parte empleadora, sólo se desate el conflicto de intereses y se hagan patentes cuanto termina el vínculo laboral, no antes mientras está el contrato en ejecución, pues al trabajador normalmente por el temor a preservar el empleo evita tensiones mientras el mismo se haya vigente.

Hace alusión a la continua conducta evasiva, en el cual la sociedad *«[...] simulaba, fingía y daba apariencia formal a situaciones de nómina que realmente ocurrían de otra manera»*, y en lo referente a la ausencia de la reclamación afirma que el Tribunal interpretó erróneamente la carta de renuncia, pues allí se observa que los motivos fueron *«[...] el incumplimiento sistemático sin razones válidas del empleador con sus obligaciones contractuales y la no cancelación del salario»*.

Respecto de las pruebas testimoniales, considera que la declaración de Luisa Alejandra Gaitán Guevara fue contundente y certera en afirmar que le constaba que devengaba un salario de \$2.000.000 porque lo había visto en un documento y además se encontraba presente cuando le cancelaban de manera personal a cada uno de los trabajadores sus salarios.

También manifiesta que se analizó indebidamente el testimonio de José Antonio Suárez Tavera, pues en este él afirma que había sido conminado a firmar planillas por un salario mínimo cuando su salario era ostensiblemente mayor. A su juicio, esta declaración merecía toda la credibilidad pues se trataba de un ex trabajador de la empresa con perfil educativo de nivel profesional que laboró para Bogotá Fútbol Club desde el 2011 hasta el 2016 y le constaba de manera directa todos los hechos que rodearon la relación de trabajo.

Especifica que el «[...] disparate apreciativo reseñado» consistió en que:

Con reticencia el Tribunal se renegó a establecer como probado, un indicio clarísimo respecto de la parte demandada, y era que tenía un patrón de conducta inescrupulosa y deshonorada, pues hacía firmar certificaciones, contratos y planillas por sumas salariales inferiores con un ánimo defraudatorio no sólo con sus trabajadores sino ante el sistema de fiscalización de aportes parafiscales de la UGPP.

En lo que atañe a los extremos de la relación laboral manifiesta que erró el Tribunal al determinar el inicio de la relación de trabajo, pues equivocadamente fijó el 22 de septiembre de 2007 cuando lo correcto era el 31 de marzo de 2007 como lo hizo el juzgado. Esto, porque en el folio 15, en concordancia con el poder otorgado, mostraban que el inicio de

la relación de trabajo era al menos desde el 24 de mayo de 2007, ya que el Tribunal se restringió a decir que había una falta de certeza y contradicción al respecto.

Advierte que tomó la prueba de folio 20 para acreditar el extremo inicial, pero la desconoció para efectos de no hacer caso a lo pretendido por la demandada de dar acreditado la existencia de varios contratos de trabajo, por lo que asegura que el Tribunal aplicó un doble «estándar».

VII. RÉPLICA

Bogotá Fútbol Club S.A manifiesta que si bien formalmente la demanda cumple con los requisitos para su presentación, no con el deber de determinar la existencia de «[...] *un error fáctico manifiesto o protuberante*» presente en la sentencia del Tribunal. Indica que el escrito de casación se concreta en un uso de términos y sinónimos para indicar que el Tribunal actuó de manera incorrecta, pero de ninguna manera se explica de forma «[...] *clara, precisa y concreta en qué consistió dicha indebida valoración*» y mucho menos cuál debió haber sido la correcta valoración probatoria.

Menciona que el recurrente desarrolla una violación de medio al cuestionar el ejercicio de la libre formación del convencimiento realizado para concluir que se aplicó una «*tarifa legal*», al asegurar que se concluyó que hubo más documentos que generaban «[...] *mayor y mejor persuasión y poder de convencimiento que la única certificación aportada al expediente*».

Asegura que lo que el recurrente reprocha es «[...] *el ejercicio de la libre formación del convenimiento (sic)*», lo que a su juicio «[...] *no puede ser materia de discusión en sede de casación*» y cita la sentencia CSJ SL, 12 febrero 1996, radicación 8195.

Considera que ninguna de las pruebas calificadas en casación, acreditó la existencia de un acuerdo o pago de sumas superiores al salario mínimo mensual, pues las únicas que pueden advertir de una situación distinta son la declaración en el interrogatorio de parte del demandante, los testimonios del señor Suárez Tavera y de la Señora Gaitán, que no pueden ser tenidas en cuenta en sede de casación.

Agrega que quienes rindieron testimonio no tienen la «[...] *potencialidad de probar que efectivamente el demandante recibió una suma de dinero superior al mínimo*», pues uno de ellos afirma «[...] *que al igual que el actor él también había sido conminado a firmar planillas por un salario mínimo cuando su salario era superior*», advirtiendo que esta afirmación parte de la premisa de que firmó documentos por valores diferentes, de lo cual no hay prueba alguna. Además de no haber referido condiciones de tiempo, modo o lugar respecto del salario.

Sobre el otro testimonio, asegura que la versión de la Señora Gaitán es paradójica pues afirma que conoció que el salario era de \$2.000.000 porque «[...] *lo vio en un documento, sin afirmar en ningún momento a qué documento se refería ni bajo qué condiciones tuvo relacionamiento con dicho documento*».

Considera válido traer a coalición jurisprudencia de esta Corte, donde se declara probada la existencia de la relación

laboral pero no el monto del salario, por lo que tasa esta remuneración en un salario mínimo y asegura que este mismo ejercicio debe aplicarse al caso en concreto.

De acuerdo con la carga de la prueba, asegura que la sociedad demostró cada una de sus afirmaciones y presentó documentos claros y fidedignos que permitían evidenciar que el salario, los pagos prestacionales y los aportes a seguridad social se hicieron sobre la base del salario mínimo.

Afirma que resultaría «*absurdo*» que el recurrente pretenda que la compañía pruebe las afirmaciones de la demanda, más cuando se demostró que no hubo documento, a excepción de la certificación, que reflejara un salario mayor al mínimo.

Respecto de los argumentos que las certificaciones fueron emitidas con posterioridad a la terminación de la relación laboral, menciona que en el proceso estos nunca fueron tachados por lo que cuentan con pleno valor probatorio y sobre los extremos de la relación laboral, asegura que el demandante no logró probar el indebido o inexistente análisis probatorio por parte del Tribunal.

En lo referente a las cesantías menciona que no se discutió irregularidad alguna frente a su pago anticipado, de manera que no es posible añadir temas nuevos, además de que lo discutido no influye en la discusión del monto del salario, ya que el monto base de liquidación del pago fue el mínimo legal, conforme lo pactado en el contrato.

Del trámite de fiscalización adelantado por la UGPP, que concluyó con la expedición de una resolución sancionatoria,

afirma que estos documentos no tienen nada que ver con la discusión sobre la determinación del monto del salario. Además, recalca que esa entidad no es un órgano con competencia declarativa y que en ninguno de los documentos expedidos por ella se refirió de forma directa al demandante.

VIII. CONSIDERACIONES

Empieza la Sala por advertir que el escrito con el cual se sustenta el recurso extraordinario, cumple cabalmente con las exigencias formales que tanto la ley como la jurisprudencia exigen para estudiar de fondo una acusación encauzada por la vía indirecta.

Dicho esto, le corresponde a la Sala definir **(i)** si se equivocó el Tribunal al resolver que el salario devengado durante la relación laboral con la demandada, ascendió a la suma equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y no a la cantidad de \$2.000.000; **(ii)** si erró al declarar que el extremo inicial del contrato correspondió al 22 de septiembre de 2007 y **(iii)** si desacertó al disponer la unicidad contractual, hasta el 8 de enero de 2016, fecha en que se terminó el vínculo laboral.

Para resolver el primer asunto, debe memorarse que el Tribunal, a pesar de leer y transcribir en su fallo el documento de folio 14 del expediente, en el que la sociedad demandada certifica que el señor Vargas Lovera tiene una «[...] *asignación mensual laboral de DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000.000) M/CTE.*», aduce que existen otras pruebas que le restan credibilidad y, concretamente, se refiere al contrato de trabajo de folios 10 a 13, a las otras certificaciones empresariales de 17 y

18 y a las diferentes liquidaciones de prestaciones sociales, de los años 2007 a 2011, suscritas por el recurrente.

Este critica que se tengan en cuenta, para restar credibilidad a la de folio 14, aquellas elaboradas por el propio empleador luego de terminado el vínculo laboral y que se admitan como válidas unas liquidaciones de prestaciones sociales, que fueron suscritas ante el temor reverencial del trabajador, quien no las cuestionó por miedo a perder su trabajo.

Pues bien, aunque el criterio reiterado de esta Corporación en el sentido que los hechos consignados en esas certificaciones 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»*, se admite para el empleador la posibilidad de controvertir su contenido, mediante una labor demostrativa y persuasiva sólida (CSJ SL14426-2014, CSJ SL6621-2017, CSJ SL2600-2018 y CSJ SL2032-2018).

Esa labor, a juicio de la Sala, fue la que acertadamente encontró demostrada el Tribunal, mediante el análisis del contrato de trabajo del 5 de enero de 2011 (folios 10 a 13), porque en dicho documento, suscrito por el demandante en cada uno de sus cuatro folios, se dejó plasmado que el salario ascendía a \$535.600, que era un contrato a término indefinido, que desempeñaría el cargo de gerente deportivo y que reemplazaba en su integridad y dejaba sin efecto cualquiera otro que se hubiera celebrado con anterioridad.

Aunque este fue suscrito, en nombre de la entidad

demandada por Ferney Perdomo, representante legal de la empresa y la certificación lo fue por Felipe Trujillo Hormaza, presidente de la misma entidad, fue este último quien obrando en esa misma calidad remitió el 29 de noviembre de 2011 a la UGPP, entre otros documentos, las «*nóminas mensuales de salarios en documento adjunto formato Excel*», que al ser revisadas por esta Sala en el CD de folio 167, permiten establecer que todos los registros a nombre del demandante aparecen con el reporte de los salarios mínimos mensuales legales vigentes en cada anualidad.

En cuanto a las certificaciones de folios 17 y 18, que también expedidas por el empleador y, en esa medida, ciertos los hechos consignados en ellas, la Sala observa que sí fueron suscritas por la misma persona que celebró el contrato de trabajo, esto es, Ferney Perdomo, quien conocía de primera mano los acuerdos consignados en el convenio laboral y, por ello, le permitía al Tribunal considerar, como lo hizo, que tales probanzas contradecían la de fecha 22 de agosto de 2011, que es la única en la que se certificó un salario superior al mínimo mensual legal.

Además, también contribuye a reforzar el criterio del Tribunal, la circunstancia las liquidaciones de prestaciones sociales a favor del demandante, suscritas por él, y correspondientes a los años 2007 a 2011 (folios 20 a 24 y 81 a 85), en las cuales se imprime como valor de salario el correspondiente a los mínimos mensuales legales vigentes para cada anualidad.

Si lo anterior resultara insuficiente, debe la Sala recordar

que el Tribunal también apoya su decisión en los documentos de folios 92, 94, 96, 97, 100 a 103, 107 a 111, 112, 146 y 148 del expediente, que muestran, en su orden, un comprobante de liquidación y pago de cesantías del año 2011, calculadas sobre un ingreso de \$599.200, resultado de sumar al salario mínimo mensual legal de ese año, el valor del auxilio de transporte; un comprobante similar, pero correspondiente a las cesantías del año 2012, calculadas con un IBL de \$634.500, que corresponde al mínimo y auxilio de transporte de ese año.

Los folios 96 y 97 certifican el pago de las cesantías y sus intereses, correspondientes al año 2013, que nuevamente se liquidan sobre la base del salario mínimo incrementado con el valor del auxilio de transporte. Los folios 100 a 103 presentan comprobantes de pago de intereses a las cesantías, en los que se constata que para calcular el 12%, se toma como ingreso el valor de las cesantías, calculado sobre la misma base.

A folios 107 a 112 reposan comprobantes de pago, pero de las primas de servicios causadas en los años 2011 a 2013, las cuales fueron liquidadas con el mismo pilar correspondientes a esos tres años. Finalmente, los folios 146 y 148 muestran los finiquitos de prestaciones sociales, de los años 2015 y 2016, año último en el que expiró la relación laboral el 8 de enero.

Y no se trata, como se afirma, de darle mayor importancia al número de pruebas que a su contundencia, porque sin duda, en criterio de la Sala, la valoración realizada por el Tribunal muestra claramente que los hechos certificados en el documento de folio 14, se contradicen abiertamente con aquellos que se desprenden de las demás pruebas documentales aportadas.

En este punto, no sobra recordar que, los jueces de instancia, al encontrarse en presencia de varios elementos probatorios que conduzcan a conclusiones disímiles, tienen la facultad, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, de apreciar libremente los diferentes medios de convicción, en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica, pudiendo escoger dentro de las probanzas allegadas al informativo, aquellas que mejor los persuadan, sin que esa circunstancia, por sí sola, tenga la virtualidad para constituir un evidente error fáctico capaz de derruir la decisión. Así se consignó, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL4514-2017.

El segundo aspecto que debe resolverse, se refiere al extremo inicial de la relación laboral el 22 de septiembre de 2007. Para llegar a esa conclusión, el Tribunal apreció que existían certificaciones en las que se consignaba como fecha de ingreso el 24 de mayo de 2007, el 1º de febrero de 2010 y el mes de marzo de 2007, última que le sirvió para declarar el 31 de marzo de esa anualidad.

Sin embargo, tras valorar esas pruebas, el Tribunal dijo:

[...] ante la falta de certeza y contradicción al respecto, el documento que resulta ser conducente a fin de determinar el extremo inicial del contrato de trabajo y que aportan ambas partes, no es otro que la liquidación de prestaciones sociales correspondiente para el año 2007 (fls. 20 y 81), en la que se registra como fecha de ingreso el día 22 de septiembre de 2007, teniendo en cuenta que en la liquidación que se presenta a folio 20 junto con la demanda corresponde al documento original y que el actor firma como aceptación.

Para la Sala, tal raciocinio no muestra un error evidente u obstensible en la valoración de la prueba, porque en verdad ninguno de los documentos de los cuales se puede derivar una fecha de ingreso, ofrece la certeza que sí se puede desprender de la liquidación de prestaciones sociales del año 2007.

En efecto, el denominado poder otorgado por Ferney Perdomo al demandante, fechado el 24 de mayo de 2007 y presentado personalmente el 29 de junio del mismo año, no permite concluir nada diferente a que se le otorgaron algunas facultades al señor Vargas Lovera para que actuara en nombre y representación de la entidad; pero ello no supone, por lo menos necesariamente, que de manera inmediata a la firma o a su presentación hubiera empezado a ejercer los asuntos que le fueron confiados.

Por su parte, la certificación de folio 14, además de contener la información inexacta sobre el salario devengado, incluye como fecha de ingreso el mes de marzo de 2007, sin precisar el día en que empezó la vinculación. Y aunque en eventos como este la Corte ha señalado que debe tomarse como extremo inicial el del último día del mes, nada ratifica que en verdad sea ese el mes de inicio de sus actividades laborales, pues ni siquiera para ese momento había recibido el poder que lo facultaba para actuar en representación de la entidad.

Tampoco son de recibo las fechas indicadas en las certificaciones de folios 17 y 18, dado que la empresa realizó liquidaciones de prestaciones sociales, desde mucho antes de ellas. Por sustracción, tampoco puede ser cierta la de la demanda inicial, que no encuentra respaldo más que en lo señalado en el

hecho primero, sin que se demuestre con prueba que acredite la veracidad de lo informado.

A ese respecto en torno a que la demandada «[...] tenía un patrón de conducta inescrupulosa y deshonorada, pues hacía firmar certificaciones, contratos y planillas por sumas salariales inferiores con un ánimo defraudatorio», vale indicar que el Tribunal resolvió con apego exclusivo a las pruebas, de las cuales no se evidencia lo afirmado.

El último problema referido a si el Tribunal se equivocó al declarar la unidad contractual, atendiendo los criterios de esta Corporación manifestó que dado que las interrupciones fueron menores, entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos temporales fueron el 22 de septiembre de 2007 y el 8 de enero de 2016.

Para la Sala, si bien esa declaratoria no constituye un error, pues tiene soporte en lo que reiteradamente ha explicado esta Sala, lo que sí se devela como una equivocación fue sustraerse al análisis de las implicaciones fácticas que dentro del proceso tenía tal declaración. Es decir, al Tribunal, además de corresponderle definir si existió unidad contractual, también le competía identificar sus consecuencias, aspecto que ignoró completamente, porque se limitó a revocar las condenas impuestas por el juzgado.

Al respecto, la Sala, en la sentencia CSJ SL2792-2022, expresó:

[...] se encuentra adocetrinado por esta Corporación, que esa libertad de elegir la modalidad contractual no es absoluta para el empleador,

en la medida que no puede servir de mecanismo para desconocer derechos de los trabajadores. Es por ello que se ha indicado, que el juez debe examinar si materialmente existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer sus consecuencias, pues no en pocas ocasiones se han adoptado estas prácticas «[...] con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo» (sentencia CSJ SL806-2013).

Como evidentemente el Tribunal incurrió en esta infracción, se casará la sentencia, únicamente en cuanto que al declarar la unicidad contractual, no se refirió concretamente a las consecuencias o implicaciones de esa decisión.

Si bien la Sala entiende que habiendo prosperado el ataque con la valoración de la prueba calificada, correspondería estudiar las testimoniales que se acusaron de ser mal valoradas o inapreciadas, considera irrelevante su análisis frente al específico punto de la unicidad contractual y sus consecuencias, pues aquellas apuntaban a demostrar el «*verdadero salario*» del recurrente, asunto que no resultó próspero en casación.

Sin costas en el recurso extraordinario por haber salido avante la acusación.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, la Sala parte de reconocer que entre el señor Jonathan Mauricio Vargas Lovera y Bogotá Fútbol Club S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido, comprendido entre el 22 de septiembre de 2007 y el 8 de enero de 2016, donde la asignación salarial ascendió a un salario mínimo mensual legal vigente.

De manera preliminar, debe mencionarse que la demanda se radicó el 9 de noviembre de 2017 (folio 40), los salarios y prestaciones sociales causados con anterioridad al 9 de noviembre de 2014 se encuentran afectados por el fenómeno de la prescripción extintiva, consagrado en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a excepción, en este caso, del auxilio de cesantías, evento en el cual la prescripción empieza a correr una vez terminado el contrato de trabajo.

Como no existen otros asuntos que deban resolverse de manera previa, la Sala abordará en instancia el análisis de los siguientes aspectos: **(i)** salarios insolutos; **(ii)** prestaciones sociales y vacaciones; **(iii)** indemnización por despido indirecto; **(iv)** moratoria por no consignación de cesantías y **(v)** moratoria por no pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato.

(i) Salarios insolutos

Desde el inicio (folios 25 a 39 A), el demandante reclamó el pago de 17 días de salario correspondientes al mes de septiembre y los salarios completos de octubre, noviembre y diciembre de 2015.

Con la contestación de la demanda, la accionada acompañó las nóminas completas de pagos de salarios de 2015 (folios 113 a 129), prueba que al ser revisada por esta Sala acredita:

1.- Que recibió el pago completo del salario de septiembre de 2015, por valor de \$666.802, cifra que resulta de sumar al salario mínimo de \$644.350 el valor del auxilio de transporte de \$74.000 y descontar \$51.548 correspondiente al 4% como aporte del trabajador para el sistema de seguridad social en pensiones y salud (folio 124).

2.- Lo mismo ocurre, con señal de recibido, con el pago de los salarios correspondientes a octubre de 2015 (folio 125), noviembre de 2015 (folio 127) y diciembre de 2015 (folio 129).

De esta forma, no tiene derecho el demandante a recibir el pago de tales salarios, porque conforme a la prueba, fueron pagados oportunamente por la demandada, pues si bien no existe un comprobante individual, en la planilla de liquidación figuran las firmas de los trabajadores que admiten haber recibido el pago, dentro de las cuales está la del señor Vargas Lovera.

(ii) Prestaciones sociales y vacaciones

La declaración de existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, comprendido dentro de los extremos mencionados, obliga a revisar si durante ese lapso los pagos laborales se hicieron conforme a la ley o si, por el contrario, se vulneraron las disposiciones que los consagran.

Para tal efecto, la Sala abordará en particular el análisis del auxilio de cesantías, porque al verificar las pruebas documentales del proceso pudo constatar, que tanto los intereses a las cesantías, como las primas de servicios y el descanso anual

remunerado, fueron satisfechos oportunamente y en su totalidad por la empresa demandada.

En punto de las cesantías, entonces, corresponde determinar la validez de los pagos anuales efectuados por la entidad empleadora, porque de los documentos aportados tanto por el demandante (folios 20 a 24), como por la empresa (folios 81 a 85, 92, 94, 97, 98, 99), se concluye que esta le pagó, de manera directa y por ese concepto, las sumas de \$516.500 (2007), \$516.500 (2008), \$556.200 (2009), \$576.500 (2010), \$599.200 (2011, folio 92), \$634.500 (2012, folio 94) y \$660.000 (2013, folio 97).

El 3 de septiembre de 2015 fueron consignadas al Fondo Porvenir S.A., las cesantías causadas durante el año 2014, en cuantía de \$696.150 (folios 98 y 99) y en la liquidación final de prestaciones sociales (folios 146 y 148), se observa que se liquidaron las correspondientes al año 2015 (\$718.350) y 2016 por \$17.048.

Conviene recordar que en la sentencia CSJ SL7335-2014, la Corte explicó:

La obligación de pago de esta prestación social recae sobre el empleador, quien de conformidad con el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 debe consignar su valor liquidado antes del 15 de febrero del año siguiente, en una cuenta individual que para tales efectos escoja el trabajador en un fondo de cesantía.

Sin embargo, puede ocurrir que el empleador incurra en el pago irregular de esta prestación, esto es, que no las consigne en un fondo sino que las entregue directamente al trabajador. Para esta clase de situaciones que no siguen los lineamientos que al respecto ha señalado la ley laboral, existe una sanción específica que se encuentra en el artículo 254 del C.S.T. y que lo es la pérdida de lo pagado por ese concepto. Así lo ha adoctrinado esta Sala de la Corte, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 26 sep. 2006, rad. 27186.

En la sentencia CSJ SL2061-2020 también esta Sala expuso:

Así, de conformidad con lo establecido en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, al empleador le corresponde consignar su valor liquidado a más tardar al 14 de febrero del año siguiente al de su causación, en una cuenta individual que escoja el trabajador en un fondo de cesantías.

No obstante lo anterior es frecuente que el empleador incurra en el pago irregular del auxilio de cesantía, esto es, que no las consigne en un fondo previsto para tal fin, sino que las entregue directamente al trabajador, como sucedió en el *sub examine* y el recurrente no lo controvierte.

Modus operandi este que por más común que parezca, en momento alguno puede ser avalado por el juez del trabajo, toda vez que, como bien lo evidencia el ataque en su recurso de casación, el artículo 254 del CST consagra la prohibición expresa de efectuar pagos parciales de cesantía al señalar que «se prohíbe a los patronos efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaran perderán las sumas pagadas sin que puedan repetir lo pagado».

[...]

Lo expuesto en precedencia es suficiente para concluir que el cargo prospera, pues es claro que el Tribunal se reveló contra lo previsto por el artículo 254 del CST, el que tajantemente prohíbe la realización de pagos parciales, salvo los casos autorizados por la ley, so pena de entenderse por no cancelados.

Ahora bien, es cierto que en el expediente reposan solicitudes escritas, a través de las cuales se requiere el pago directo de las cesantías «[...] con el propósito de ser utilizadas en mi formación y educación» (folios 91, 93, 95); tal pretensión no es aceptada, no sólo por lo explicado en la jurisprudencia citada, sino también porque desconoce que el Decreto 1562 de 2019, a través del cual se modificaron normas contenidas en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías, dispuso:

ARTÍCULO 2.2.1.3.19. Retiro parcial para estudio. El trabajador que solicite el pago parcial del auxilio de cesantía para los fines previstos en el literal c) del numeral 1º del artículo 166 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, en el numeral 3º del artículo 102 de la Ley 50 de 1990, en el artículo 4º de la Ley 1064 de 2006 y en el numeral 2º del artículo 3º de la Ley 1071 de 2006, deberá acreditar los siguientes requisitos ante el respectivo fondo de cesantías al cual esté afiliado:

1. Copia del recibo de matrícula en el que se indique el valor de la misma, así como el nombre y número de identificación tributaria - NIT de la institución educativa.
2. Copia de la licencia de funcionamiento o acto de reconocimiento, según sea el caso, de la institución educativa expedido por el competente, así como la autorización y nombre del programa a cursar.
3. La calidad de beneficiario, esto es: la condición de cónyuge, compañera o compañero permanente o de hijo del trabajador, mediante la presentación de los registros civiles correspondientes o declaraciones extrajuicio en el evento en que el beneficiario sea compañero o compañera permanente, donde se especifique que el tiempo de convivencia ha sido igual o superior a dos (2) años.
4. En el caso de retiro para el pago de créditos educativos, aportar certificado de crédito otorgado y estado de cuenta, en la que se refleje el nombre del deudor, saldo de la deuda o el valor a pagar y se acredite la realización del pago a la institución educativa.

PARÁGRAFO 1. El retiro de las cesantías se podrá realizar para el pago de créditos destinados a la educación superior y programas técnicos conducentes a certificados de aptitud ocupacional, debidamente acreditados, que impartan educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. En todo caso, el pago se efectuará directamente a la entidad que otorgó el crédito para fines educativos.

PARÁGRAFO 2. El Fondo de Cesantías deberá realizar el pago dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual el afiliado haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

PARÁGRAFO 3. Cuando se trate de solicitudes presentadas ante el Fondo Nacional del Ahorro, se dará cumplimiento a los términos fijados en los artículos 4º y siguientes de la Ley 1071 de 2006.

Lo anterior significa, en concordancia con lo previsto en el artículo 102 de la Ley 50 de 1990, que cuando se pretenda el uso de las cesantías para fines educativos, la solicitud deberá hacerse al fondo de cesantías correspondiente, quien girará los recursos directamente a la entidad educativa.

Así, las sumas entregadas directamente al trabajador y no consignadas a un fondo por concepto de auxilio de cesantías, correspondientes a los años 2007 a 2013, se tendrán que considerar como no pagadas. No se incluirán en la liquidación las del año 2014 pues, aunque tardíamente, fueron consignadas en el fondo Porvenir S.A., ni las de los años 2015 y 2016, dado que habiéndose terminado el contrato el 8 de enero de 2016, el plazo para consignarlas no estaba vencido y el empleador se encontraba habilitado para pagarlas directamente al trabajador, junto con las proporcionales del año 2016, por la terminación del vínculo laboral.

Una vez efectuada la liquidación por el grupo de actuaría de la Corte, el valor de las cesantías adeudadas por la demandada es el siguiente:

FECHAS		Nº DE DÍAS LAB.	SMLV	AUXILIO DE TRANSP.	SALARIO BASE	AUXILIO DE CESANTIAS
INICIO	FIN					
22/09/07	31/12/07	100	\$ 433.700	\$ 50.800	\$ 484.500	\$ 134.583
1/01/08	31/12/08	360	\$ 461.500	\$ 55.000	\$ 516.500	\$ 516.500
1/01/09	31/12/09	360	\$ 496.900	\$ 59.300	\$ 556.200	\$ 556.200
1/01/10	31/12/10	360	\$ 515.000	\$ 61.500	\$ 576.500	\$ 576.500
1/01/11	31/12/11	360	\$ 535.600	\$ 63.600	\$ 599.200	\$ 599.200
1/01/12	31/12/12	360	\$ 566.700	\$ 67.800	\$ 634.500	\$ 634.500
1/01/13	31/12/13	360	\$ 589.500	\$ 70.500	\$ 660.000	\$ 660.000
		2.260				\$ 3.677.483

(iii) Indemnización por despido indirecto

El 14 de enero de 2016, el demandante radicó ante la empresa demandada una comunicación a través de la cual indicó, lo siguiente:

Por medio del presente escrito, me permito comunicarles que he decidido dar por terminado irrevocablemente el contrato de trabajo suscrito con el equipo Bogotá fútbol club desde el MARZO 01 DE 2007

(sic), por justa causa imputable al club.

Esta determinación se hace efectiva a partir del 8 de enero de 2016. Como se lo comuniqué verbalmente en su oficina.

La causal para dar por terminado el presente contrato, por parte del trabajador se basa en los siguientes hechos:

1. *Incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales y la no cancelación oportuna del salario.*

A ella, en folio 16 del expediente, la empresa respondió (folio 90), lo siguiente:

Me permito dar contestación a su carta recibida el 14 de enero de 2016, señalando que aceptamos la renuncia, pero NO aceptamos los motivos que aduce porque como patrono suyo, la empresa ha cumplido con todas las obligaciones laborales.

Quiere decir lo anterior, que si bien el trabajador comunicó el motivo que lo llevó a dar por terminado el contrato de trabajo, con lo cual cumple el requisito de manifestarlo a su contraparte al momento de la finalización del vínculo, el empleador no aceptó que se le atribuyera responsabilidad porque, a su juicio, había cumplido a cabalidad con sus obligaciones legales.

Existiendo esta diferencia, debe empezar la Sala por recordar que en casos de despidos indirectos o autodespidos, la carga de demostrar la justa causa está en cabeza de quien la aduce, esto es, del trabajador. Así se explicó en la sentencia CSJ SL666-2019:

En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155:

El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser

puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho.

Y con mayor precisión, en la sentencia CSJ SL14877-2016 se expuso:

1.- Del despido indirecto

La Sala comienza por recordar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.

El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (fls. 99 a 102).

También en la sentencia CSJ SL4691-2018, se dijo:

En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron.

En punto del debate, debe rememorarse lo sostenido por esta Sala en la sentencia CSJ SL13681-2016, reiterada recientemente en la CSJ SL3288-2018, en donde puntualizó:

Primeramente cabe recordar, que dentro de los modos de fenecimiento de la relación laboral, encontramos la decisión unilateral del

empleador o del trabajador, bien con justa causa o sin justedad alguna. Si el empleador invoca una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual, le corresponde acreditarla ante el juez del trabajo, y si no logra probarla se entiende que el convenio terminó sin justa causa, con las consecuencias que la ley determina, esto es, «lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento» (sentencia CSJ SL, 31 may. 1960, G.J. pág.1125). Pero si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, a éste le atañe demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la cesación del vínculo, y si en efecto los acredita, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, en cambio, **si el trabajador no logra probar tal incumplimiento necesaria y rigurosamente la consecuencia es que el contrato de trabajo terminó por parte del trabajador sin justa causa, vale decir, equiparable jurídicamente a una simple dimisión del trabajador, a una dejación espontánea y libre.** (resalta la Sala).

Ha dicho la Corte 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, pero eso no significa, que los hechos en ella relatados hayan ocurrido de esa manera y en esas circunstancias. Entonces, el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, el que determina si los supuestos fácticos, en que se funda la decisión, constituyen o no justa causa.

Así las cosas, le correspondía al trabajador acreditar el incumplimiento sistemático de las obligaciones por parte del empleador y el no pago oportuno de salarios, pues no era suficiente con afirmarlo en la demanda, si no se demostraba con las pruebas del expediente.

Para la Sala, además de que el trabajador no comprobó tales incumplimientos, según las pruebas del expediente, la sociedad cumplió a cabalidad con el pago de los salarios y las prestaciones sociales que se causaron durante la ejecución del contrato de trabajo, pues se acompañaron los comprobantes de pago de aportes a la seguridad social y aquellos que acreditaban los efectuados por concepto de intereses a las cesantías, primas de

servicios, vacaciones, salarios y demás obligaciones derivadas del vínculo laboral. Incluso, aunque sin acatar lo dispuesto en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, se realizaron pagos anuales por concepto de auxilio de cesantías.

En suma, no logró demostrar que el contrato terminó por una de las justas causas señaladas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, y menos aún por la del numeral 6º que fue la que utilizó al momento de terminar el vínculo, escenario dentro del cual debe eximirse al empleador del reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en la forma como fue modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

(iv) indemnización moratoria por no consignación de cesantías

Quedó sentado en párrafos anteriores, que el empleador consignó las cesantías del año 2014, pero el día 3 de septiembre de 2015, cuando el plazo que tenía para hacerlo venció el 14 de febrero de esta anualidad. También es claro que los derechos causados con anterioridad al 9 de noviembre de 2014 se encuentran afectados por el fenómeno de la prescripción, dado que la demanda se radicó el 9 de noviembre de 2017.

Dentro de ese contexto y teniendo claro que no le fueron consignadas al demandante, antes del 15 de febrero de 2014 las cesantías del año 2013, la sanción moratoria que pudiera imponerse, con base en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, comprende el período no prescrito del año 2014, esto es, desde el 9 de noviembre de 2014 hasta el 14 de febrero de 2015, a razón

de un día del salario devengado en el año 2013 por cada día de retardo, y aquel que comprende los extremos 15 de febrero y 3 de septiembre de 2015, también a razón de un día de salario por cada día de retardo, pero liquidado con el salario devengado en el año 2014.

A juicio de la Sala resulta viable, pues el empleador no demostró que su conducta, pese al incumplimiento o retardo en la consignación, estuviera revestida de la buena fe que le permitiera exonerarse del pago de la sanción, porque comprendía perfectamente que la obligación legal, desde el año 1990, se cumplía con la consignación a la cuenta individual en un fondo de cesantías, y no entregando directamente al trabajador, pues así se desprende del hecho de que consignara las del año 2014.

Y es que no puede servir de excusa que en verdad tuviera el convencimiento de estar en presencia de contratos de trabajo independientes o sucesivos, porque si así fuera, por lo menos desde el año 2011, cuando empezó la vigencia del «último», tenía la obligación de liquidar la cesantía de ese año y trasladarla al fondo antes del 15 de febrero de 2012, y así para los años siguientes, tal como se lo exige la ley.

Dado que el demandado no demostró que su conducta omisiva, estuviera respaldada con argumentos que la justificaran y que le permitieran exonerarse de la sanción moratoria, se le condenará al pago de en la forma antedicha, pues las anteriores

se encuentran prescritas. El monto es el siguiente:

FECHAS		FECHA DE PAGO AUX CES.	DIAS DE MORA	SALARIO	IND. POR NO CONSIGNAR CESANTÍAS
INICIO	FIN				
1/01/13	31/12/13	9/11/14			
1/01/14	31/12/14	14/02/15	95	\$ 589.500	\$ 1.866.750
		3/09/15	199	\$ 616.000	\$ 4.086.133
					\$ 5.952.883

(v) indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato.

Tampoco esta sanción, prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, puede imponerse de manera automática, por lo que se hace necesario, como en la anterior, auscultar la conducta del empleador a fin de establecer si acreditó o no su buena fe. En la sentencia CSJ SL053-2018, esta Corporación lo recordó de esta forma:

Insistentemente la Corte ha precisado que, a efectos de imponer la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T, el operador jurídico debe inmiscuirse en las circunstancias particulares que llevan al empleador a incumplir la obligación de pagar de manera completa, a la finalización del vínculo contractual, salarios y prestaciones sociales, en la medida que no se trata de una sanción automática e inexorable, tal y como lo plantea la censura; así se ha dicho por ejemplo en la sentencia SL16884 – 2016, del 16 nov.2016, rad. 40272, en los siguientes términos:

[...]

Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «[...] el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor». (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20

jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).

En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso.

Esclarecido lo anterior, debe decirse que a la terminación del contrato de trabajo, el 8 de enero de 2016, el empleador demandado liquidó las prestaciones sociales, correspondientes a los años 2015 y 2016, por montos de \$1.163.727 y \$226.008, respectivamente, los cuales fueron consignados el 28 de marzo de 2016 en depósitos judiciales del Banco Agrario y puestos a órdenes del Juzgado Tercero Laboral de Bogotá, el día 1º de abril de 2016.

Ningún inconveniente se presentaría por haber procedido el empleador de esa forma, pues conforme al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo *«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, [...] la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia»*, si no es porque el depósito realizado no se puso en conocimiento del ex trabajador, como era obligación del deudor,

pues a pesar de que se remitieron por correo certificado las copias del acta individual de reparto, del título judicial, de las liquidaciones y de los comprobantes de pago de aportes a seguridad social, según se lee en el memorial de folio 159, los envíos resultaron devueltos por la empresa de correos, quien certificó como causal «*DIRECCIÓN ERRADA/DIRECCIÓN NO EXISTE*», tanto para el remitido a la calle 6 A n.º 88 D 60 (folio 135), como para el enviado a la calle 167 A n.º 117 Bis 17 (folio 144).

En casos de contornos similares al presente, tales como los resueltos mediante sentencias CSJ SL440-2014, reiterada en la CSJ SL3751-2022, sobre la validez del pago por consignación, la Sala ha explicado lo siguiente:

El pago por consignación es un acto complejo que supone la sucesión de varios pasos, comenzando por el depósito mismo en el Banco Popular, siguiendo por la remisión del título al Juzgado Laboral y concluyendo con la orden del juez aceptando la oferta de pago y disponiendo su entrega, acto este último que reviste gran importancia frente al problema de la mora en los eventos en que el juez se ve impedido de disponer la entrega por circunstancias imputables a la responsabilidad del deudor o consignante.

Para que el pago por consignación produzca sus efectos plenamente liberatorios es indispensable que alcance el efecto de dejar a disposición del beneficiario la suma correspondiente y ello se logra mediante la orden del juez ordenando lo pertinente. Sólo en tal momento debe tenerse por cumplida la condición para que cese el efecto de la indemnización moratoria, salvo que la razón por la cual no se produzca esa orden no sea imputable a responsabilidad del consignante” (Sentencia 11 de abril de 1985).

Incluso, desde la sentencia CSJ SL, 20 de octubre de 2006, radicación 28090, esta misma Sala ya había considerado:

Importa precisar que no resulta suficiente que la empleadora consigne lo que debe, o considera deber, por concepto de salarios y/o prestaciones de quien fue su trabajador, en los términos del artículo 65 del C. S. del T., sino que es su obligación notificarle o hacerle saber de la existencia del título y del juzgado a donde puede acudir a

retirarlo, porque, de no obrar así, es lógico entender que no actuó con buena fe, lo que es lo mismo, que su responsabilidad se entiende extendida hasta dicho momento.

Entonces, el empleador no cumplió con el último de los pasos que exige la ley y la jurisprudencia para que se satisfaga el pago por consignación, por lo que es posible inferir que no actuó con buena fe, que genera, en este caso en particular, la imposición de la sanción moratoria estatuida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para el efecto, se liquidará dicha condena a razón de un día de salario por cada día de retardo, desde el 9 de enero de 2016 hasta la fecha en que efectivamente el demandante se enteró de la existencia del título de depósito judicial y pudo, en consecuencia, acudir al despacho judicial para que se ordenara su pago, esto es, hasta el 25 de abril de 2018, fecha en que se radicó la contestación de la demanda por parte de Bogotá Fútbol Club S.A., pues allí se anexaron como pruebas los documentos relacionados con el depósito judicial.

Esa solución ya fue adoptada por esta Corporación, tal como se constata con la sentencia CSJ SL3751-2022, en la que se explicó lo siguiente:

En cuanto a la notificación de la existencia del título judicial y el juzgado en el cual se encontraba el mismo, no existe discusión que ocurrió con la contestación a la demanda que fue presentada el día 16 de diciembre de 2016 (f.º 81), a la cual se anexaron, además de la copia del título judicial, el acta de reparto al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, por lo que no resultaba necesario que el demandante, a pesar de conocer la dependencia judicial en la cual se encontraba el depósito judicial, se dirigiera a la oficina judicial para solicitar una información que ya existía en el expediente y a pesar de que la consignación se realizó en ciudad diferente, esta circunstancia *per se* no impide que se materialice la entrega, trámite administrativo que ha podido adelantar tan pronto tuvo conocimiento del despacho en el cual se encontraba el título judicial.

Así las cosas, la conclusión a la que llegó el fallador de segunda instancia, de tasar la indemnización moratoria hasta la fecha de la contestación de la demanda, no es equivocada, pues con las pruebas denunciadas como mal apreciadas y no valoradas, lo que se demuestra es que en la mencionada data, el promotor del litigio fue notificado de la existencia del título judicial.

Una vez efectuados los cálculos por el grupo de actuaría de esta Corporación, el valor de esta indemnización moratoria asciende es el siguiente:

FECHAS		Nº DE DÍAS LAB.	SALARIO BASE	INDEMNIZACIÓN MORATORIA
INICIO	FIN			
9/01/16	25/04/18	827	\$ 589.500	\$ 16.250.550

Las costas de las instancias estarán a cargo de la demandada Bogotá Fútbol Club S.A.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley **CASA** la sentencia dictada el treinta (30) de julio de dos mil veintiuno (2021) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JONATHAN MAURICIO VARGAS LOVERA** contra **BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.**, únicamente en cuanto que al declarar la unidad contractual, no se refirió concretamente a las consecuencias o implicaciones de esa decisión.

Sin costas en casación por lo explicado en la parte considerativa.

En sede de instancia, **REVOCA** la sentencia proferida por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Bogotá, el 23 de julio de 2020, y en su lugar dispone:

PRIMERO: CONDENAR a la demandada BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A. a pagar al demandante la suma de **TRES MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS (\$3.677.483)**, por concepto de auxilio de cesantías.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A. a pagar al demandante la suma de **CINCO MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS (\$5.952.883)**, por concepto de sanción moratoria por no consignación de cesantías.

TERCERO: CONDENAR a la demandada BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A. a pagar al demandante la suma de **DIECISÉIS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL QUINIENTOS CINCUENTA PESOS (\$16.250.550)**, por concepto de sanción moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A. de las demás pretensiones incoadas en su contra.

QUINTO: CONDENAR a la demandada BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A. a pagar al demandante las costas de las instancias.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Salva voto
ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR R.O.
OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

G. Rodríguez
GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salva voto



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

SALVAMENTO DE VOTO

***Ref.:* Jonathan Mauricio Vargas Lovera (Recurrente) Vs. Bogotá Fútbol Club S.A. – Rad. 93928 (SL4148–2022). M.P. Ana María Muñoz Segura.**

Con todo respeto por la posición mayoritaria, paso a exponer las razones que me llevaron a distanciarme, parcialmente, de lo decidido en el asunto de la referencia. Veamos:

La Corte, estimó que fue acertado lo decidido por el Tribunal, en lo concerniente al extremo inicial de la relación laboral que unió a las partes. Esto dijo la Sala:

El segundo aspecto que debe resolverse, se refiere al extremo inicial de la relación laboral el 22 de septiembre de 2007. Para llegar a esa conclusión, el Tribunal apreció que existían certificaciones en las que se consignaba como fecha de ingreso el 24 de mayo de 2007, el 1º de febrero de 2010 y el mes de marzo de 2007, última que le sirvió para declarar el 31 de marzo de esa anualidad.

Sin embargo, tras valorar esas pruebas, el Tribunal dijo:

[...] ante la falta de certeza y contradicción al respecto, el documento que resulta ser conducente a fin de determinar el extremo inicial del contrato de trabajo y que aportan ambas partes, no es otro que la liquidación de prestaciones sociales correspondiente para el año 2007 (fls. 20 y 81), en la que se registra como fecha de ingreso el día 22 de septiembre de 2007, teniendo en cuenta que en la liquidación que se presenta a folio 20 junto con la demanda corresponde al documento original y que el actor firma como aceptación.

Para la Sala, tal raciocinio no muestra un error evidente u ostensible en la valoración de la prueba, porque en verdad ninguno de los documentos de los cuales se puede derivar una fecha de ingreso, ofrece la certeza que sí se puede desprender de la liquidación de prestaciones sociales del año 2007.

En efecto, el denominado poder otorgado por Ferney Perdomo al demandante, fechado el 24 de mayo de 2007 y presentado personalmente el 29 de junio del mismo año, no permite concluir nada diferente a que se le otorgaron algunas facultades al señor Vargas Lovera para que actuara en nombre y representación de la entidad; pero ello no supone, por lo menos necesariamente, que de manera inmediata a la firma o a su presentación hubiera empezado a ejercer los asuntos que le fueron confiados.

Por su parte, la certificación de folio 14, además de contener la información inexacta sobre el salario devengado, incluye como fecha de ingreso el mes de marzo de 2007, sin precisar el día en que empezó la vinculación. Y aunque en eventos como este la Corte ha señalado que debe tomarse como extremo inicial el del último día del mes, nada ratifica que en verdad sea ese el mes de inicio de sus actividades laborales, pues ni siquiera para ese momento había recibido el poder que lo facultaba para actuar en representación de la entidad.

Tampoco son de recibo las fechas indicadas en las certificaciones de folios 17 y 18, dado que la empresa realizó liquidaciones de prestaciones sociales, desde mucho antes de ellas. Por sustracción, tampoco puede ser cierta la de la demanda inicial, que no encuentra respaldo más que en lo señalado en el hecho primero, sin que se demuestre con prueba que acredite la veracidad de lo informado.

A ese respecto en torno a que la demandada «[...] tenía un patrón de conducta inescrupulosa y deshonorada, pues hacía firmar certificaciones, contratos y planillas por sumas salariales inferiores con un ánimo defraudatorio», vale indicar que el Tribunal resolvió con apego exclusivo a las pruebas, de las cuales no se evidencia lo afirmado.

Esta conclusión, para el suscrito, es equivocada, pues no es dable pasar por alto que todos los documentos analizados para establecer la fecha inicial del contrato de trabajo que ató al accionante con la pasiva, provienen de esta última, luego, considerar que uno de ellos ofrece más credibilidad que los otros –sea cual sea la razón–, termina por favorecer a la parte que generó el *enredo* probatorio, cuando, era a ella, a quien le correspondía demostrar, no con

contradicciones, la certeza de cuándo comenzó el mencionado vínculo laboral, de lo contrario, la máxima maquiavélica: *divide y vencerás*, entraría a regir en la solución de las cuestiones puestas bajo la lupa de la justicia.

Y es que, al provenir de la demandada las certificaciones y liquidaciones que dan noticia del inicio de la relación de trabajo que ligó a las partes –en varias épocas–, a ellas hay que *creerles*, pues si no, para que las expidió, ahora, ello no es óbice para que el empleador pudiese probar la data que en efecto corresponde a la realidad.

En estos términos dejo expuestos los motivos de mi discrepancia.

Fecha *ut supra*,



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado