



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

SL745-2024

Radicación n.º 94745

Acta 8

Bogotá, D. C., trece (13) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **MANUEL OCTAVIO ZAMBRANO VIERA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, el 29 de octubre de 2021, en el proceso que instauró contra la **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO**.

Se admite el impedimento manifestado por la magistrada Clara Inés López Dávila, de conformidad con lo previsto en el numeral 2 del artículo 141 del Código General del Proceso.

I. ANTECEDENTES

Manuel Octavio Zambrano Viera llamó a juicio a la Asociación Deportivo Pasto, con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo que terminó con justa causa el 3 de diciembre de 2019; como consecuencia, solicitó el pago de los salarios de los meses de octubre, noviembre y tres días de diciembre de 2019, junto con las indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del CST, así como «*el valor del tiquete aéreo de regreso a NEX [sic] JERSEY (USA)*», la suma de \$2.484.348 a título de restitución de la multa que le impuso el Coordinador de Verificaciones Migratorias Regional Nariño, la indexación, lo que se declare ultra y extra *petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que se vinculó con la demandada mediante contrato de trabajo a término fijo el 1 de octubre de 2019, el que se estipuló hasta el 10 de diciembre de 2020, para ejercer las funciones de director técnico, con un salario integral de US\$28.250; al no recibir el pago de la remuneración de los meses de octubre y noviembre de 2019, reclamó al presidente de la institución, quien se limitó a indicarle que no contaba con los recursos económicos necesarios.

Adujo que la demandada se obligó a tramitar la visa de trabajo antes de su llegada al país, no obstante, pese a sus solicitudes verbales, incumplió tal compromiso. Mediante correo electrónico del 29 de octubre de 2019, comunicó el cronograma de trabajo del cuerpo técnico y equipo

profesional, en el cual se consignó un descanso entre el 24 de noviembre y el 1 de diciembre de ese año. El 23 de noviembre de 2019 solicitó permiso para dirigirse a New Jersey a fin de traer materiales de trabajo, ropa especial para dormir que en la ciudad le fue imposible conseguir, solucionar su situación migratoria y tramitar la visa de trabajo, para lo cual recibió autorización verbal del presidente de la institución; no obstante lo anterior, el 27 de noviembre recibió un correo electrónico por la presunta configuración de una justa causa de terminación del contrato laboral.

A su regreso al país fue detenido por inmigración por no contar con visa de trabajo; al día siguiente acudió a descargos y pidió al directivo que lo acompañara el 2 de diciembre al centro facilitador de servicios migratorios para la verificación de documentación y trámites administrativos, pero este no acudió, lo que conllevó a la imposición de una multa de \$2.484.348, so pena de ser deportado.

Relató que el 3 de diciembre citó a los integrantes del cuerpo técnico a una reunión con el fin de verificar las tareas encomendadas durante su ausencia, pero fue informado que debía asumir la dirección de los jugadores categoría sub 20, lo que calificó como una situación de «*acoso laboral*», todo lo cual lo llevó a radicar ante la demandada comunicación de terminación del contrato de trabajo con justa causa atribuida al empleador, por el no pago oportuno de su salario, no haber tramitado la visa de trabajo y que fue víctima de acoso laboral, pese a lo cual no recibió el pago respectivo.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones, admitió la vinculación, los extremos temporales, el cargo, el salario y la citación a descargos. Adujo que cumplió con sus deberes patronales, el no pago de salario no fue grave y obedeció a la difícil situación económica de la entidad; no se autorizó al actor ausentarse del país; no le correspondía tramitar la visa de trabajo; el 3 de diciembre se le envió comunicación de terminación del contrato, que se negó a recibir y que no se configuran las causas aducidas en el despido indirecto alegado, ni tampoco conductas de acoso laboral que no denunció.

En su defensa propuso las excepciones de inexistencia del despido indirecto, justa causa de terminación del contrato de trabajo y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 26 de abril de 2021, resolvió:

PRIMERO. – DECLARAR que entre el señor MANUEL OCTAVIO ZAMBRANO VIERA de notas civiles conocidas en autos, en su calidad de trabajador y la parte demandada ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO, en su calidad de empleadora, existió un contrato de trabajo a término fijo, comprendido entre el 01 de octubre de 2019 y el 03 de diciembre de 2019, fecha en que feneció el presente contrato sin una justa causa y de manera unilateral a cargo del empleador.

SEGUNDO. CONDENAR a la parte demandada ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO, a pagar al demandante MANUEL OCTAVIO ZAMBRANO VIERA dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia, por concepto de

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, la suma equivalente a \$875.606.275 PESOS.

TERCERO. CONDENAR a la parte demandada ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO, a pagar al demandante MANUEL OCTAVIO ZAMBRANO VIERAN dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia, por concepto de DEVOLUCIÓN DE LA MULTA CANCELADA POR EL TRABAJADOR EN FAVOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA, la suma equivalente a \$2.484.348 pesos.

CUARTO. CONDENAR a la parte demandada ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO, a pagar al demandante MANUEL OCTAVIO ZAMBRANO VIERAN dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia, por concepto de INDEMNIZACIÓN MORATORIA, la suma equivalente a \$16.700.976 pesos.

QUINTO.- ABSOLVER de las restantes pretensiones de la demanda a la ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO, por las consideraciones que preceden.

SEXTO.- CONDENAR a la parte accionada, a pagar las costas de este proceso en favor del demandante, y a cancelar agencias en derecho equivalentes al 4% del monto total pretendido a favor de la parte actora. (Negrilla del texto original).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, al resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, mediante fallo del 29 de octubre de 2021, decidió:

PRIMERO: MODIFICAR el NUMERAL PRIMERO de la sentencia proferida dentro del presente proceso, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto (N), el 26 de abril de 2021, objeto de apelación, por las razones expuestas el cual quedará así:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor MANUEL OCTAVIO ZAMBRANO VIERA de notas civiles conocidas en autos, en su calidad de trabajador y la parte demandada ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO, en su calidad de empleadora, existió un contrato de trabajo a término fijo, comprendido entre el 1º de octubre de 2019 y el 03 de diciembre de 2019, fecha en

la que feneció el contrato por renuncia voluntaria del demandante”.

SEGUNDO: REVOCAR los NUMERALES SEGUNDO Y TERCERO de la sentencia proferida dentro del presente proceso, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto (N), el 26 de abril de 2021, objeto de apelación para, en su lugar, ABSOLVER a la demandada de la indemnización por despido injusto y de la devolución de la multa cancelada por el trabajador en favor de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA.

TERCERO: ADICIONAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto (N), el 26 de abril de 2021, con un numeral séptimo que será del siguiente tenor:

“SEPTIMO(sic): Declarar probada la excepción propuesta por la demandada denominada INEXISTENCIA DE DESPIDO INDIRECTO”, y no probadas las restantes por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia”.

CUARTO: CONFIRMAR en todo lo restante la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto, el 26 de abril de 2021, objeto de apelación, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

QUINTO: SIN COSTAS EN LA INSTANCIA por no haberse causado. (Negrilla del texto original).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal limitó el objeto de su pronunciamiento a tres puntos: i) si la relación que existió entre las partes terminó por causas imputables al empleador, ii) si resulta procedente condenar a la convocada a juicio a devolverle la multa cancelada en favor de Migración Colombia y iii) si hay lugar a imponer indemnización moratoria.

Acto seguido abordó el estudio del despido indirecto para lo cual se refirió a cada uno de los motivos aducidos en la comunicación de terminación del contrato. Con respecto al primero, esto es, el no pago de salarios de octubre,

noviembre y diciembre, luego de que se remitió a los documentos obrantes a folios 247 a 249, señaló:

Así las cosas, de lo anterior se observa que para la fecha en que el demandante dio por finalizado el contrato de trabajo por razones atribuibles al empleador, si bien el mes de octubre se había pagado por fuera del término establecido para su pago según el contrato de trabajo – mensualidades vencidas- y de manera incompleta, pues el 23 de noviembre de 2019 se cancelaron 15 días, adeudándose los restantes 15 días, lo cierto es que, para el día en que presentó la renuncia, esto es, el 3 de diciembre de 2019, le adeudaban esos días y el mes de noviembre apenas tenía una mora de 2 días, moras que para la Sala no resultan suficientes para estructurar el despido indirecto y fulminar condena indemnizatoria, pues frente al incumplimiento sistemático la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo “sistemático”, en sentencia SL007 de 2019, rememoró lo dicho al respecto en sentencia SL 6 jun. 1996 rad. 8313 [...].
[...]

De conformidad con lo anterior, para la Sala no existió un incumplimiento sistemático por parte del empleador, más aún cuando la relación laboral se ejecutó por tan corto tiempo – dos meses – de los cuales se insiste para la Sala solo existió mora en el pago de un solo mes, octubre, pues la de noviembre apenas se estaba causando cuando el actor presentó la renuncia, luego se insiste no se observa que el incumplimiento fuera regular o continuo, por ello, el primer motivo alegado por el demandante relacionado con el incumplimiento sistemático en el pago de salarios, no se encuentra acreditado.

Posteriormente analizó el supuesto incumplimiento del empleador en el trámite de la visa de trabajo, que le generó una sanción pecuniaria; para tal efecto, se remitió a lo dispuesto en el concepto 1200000-10434 del Ministerio de Trabajo del 12 de junio de 2015, que impone a la empresa que desee vincular, contratar, emplear o admitir a un extranjero, el deber de exigir la visa que le permita desempeñar la actividad, ocupación u oficio, así como a los requisitos que se establecen en la página web de la

cancillería, y al Decreto 1067 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Relaciones Exteriores, con base en lo cual estimó que la visa de trabajo debía ser tramitada por el interesado, es decir, el trabajador, sin que se establezca que tal obligación esté a cargo del empleador y, por lo tanto, tampoco comporta un motivo de terminación del contrato de trabajo por el servidor, motivo suficiente para establecer que la renuncia presentada por el demandante fue voluntaria, por lo que revocó la condena que en tal sentido había impuesto el juez de primera instancia, así como el reembolso de la multa.

Con relación a la indemnización moratoria, dijo el tribunal que la demandada alegó que su proceder estuvo enmarcado dentro del principio de buena fe, y el retraso en el pago de los salarios obedeció a la falta de liquidez derivada de la eliminación del campeonato de fútbol, razones que no estimó suficientes para excusar su actuar sin que el trabajador deba asumir las consecuencias de las dificultades económicas de su empleador, por lo que confirmó la condena que en tal sentido se impuso por el sentenciador de primer grado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte

...) case PARCIALMENTE la sentencia recurrida, en su numeral primero (1º), en cuanto modificó el numeral primero (1º) de la sentencia de primera instancia, en el sentido de declarar que la terminación del contrato se dio por decisión voluntaria del actor (renuncia); en su numeral segundo (2º) en cuanto revocó los numerales segundo (2º) y tercero (3º) de la sentencia de primer grado y en su numeral tercero (3º), en cuanto adicionó la sentencia en el sentido de declarar probada la excepción de inexistencia de despido indirecto; para que, una vez constituido en sede de instancia, se CONFIRME ÍNTEGRAMENTE la del juzgado y provea sobre costas y agencias en derecho como corresponda. (Negrilla del texto original)

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que se resuelven conjuntamente aun cuando se dirigen por diferente vía, por ser denunciar el mismo elenco normativo y resultar complementarios.

No hubo réplica.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia violación indirecta, por aplicación indebida del «*artículo 62, literal B), numeral 6, quebranto normativo que condujo a la infracción directa del artículo 62, literal B), numeral 8*»; artículos 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002, y 53 de la norma superior.

Lo anterior, como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1. Dar por acreditado, contra la evidencia vertida en el dossier, que existió terminación del contrato de trabajo por parte del actor, con fundamento en la causal consistente en <el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales>.

2. Dar por demostrado, contra lo probado, que la causal invocada por el demandante al momento de terminar el contrato de trabajo fue la correspondiente al incumplimiento sistemático.

3. No dar por acreditado, a pesar de estarlo, que el no pago oportuno de los salarios, fue sistemático.

4. No dar por establecido, estándolo, que la causal motivada por el accionante al momento de terminar el contrato de trabajo fue la correspondiente a la violación grave de obligaciones y prohibiciones.

5. No dar por acreditado, estándolo, que las situaciones fácticas y jurídicas detalladas en la carta de terminación del contrato de trabajo, configuraron justa causa imputable al empleador (Despido indirecto).

6. No dar por demostrado, estándolo, que, al omitir el pago completo y atrasado de los salarios, generó un grave incumplimiento por parte del empleador.

7. Dar por cierto, sin estarlo que la empleadora tan solo incurrió en mora en el pago de un solo mes (octubre).

8. No dar, por cierto, siéndolo que, en el pago correspondiente al salario total del mes de octubre, se generó una mora de 41 días, por ser cancelados en su totalidad solo hasta el 11 de diciembre de 2019.

9. Dar por acreditado, contra la evidencia vertida en el dossier que no existió mora en el pago de noviembre de 2019, porque apenas se estaba causando cuando se presentó la terminación del contrato de trabajo.

10. No dar por demostrado, estándolo que, en el pago correspondiente al salario total del mes de noviembre, se generó una mora de 11 días, por ser pagados en su totalidad solo hasta el 11 de diciembre de 2019.

11. No dar por acreditado, a pesar de estarlo, que la mora en que incurrió el empleador genera una causal de despido indirecto.

12. No dar, por cierto, siéndolo, que al momento de la terminación del contrato de trabajo (03 de diciembre de 2019), la llamada a juicio de nuevo incumplió con su obligación de cancelar los salarios adeudados y las demás acreencias laborales.

13. No dar por demostrado, estándolo, que la omisión en el pago de salarios así sea de 1 mes, genera graves perjuicios en el trabajador, por ser su único medio de subsistencia.

14. No dar por establecido, estándolo, que el actor tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, conforme lo establece la Ley 50 de 1990.

Como documentos mal apreciados denuncia la demanda y la contestación, el contrato de trabajo, la carta de terminación por causas imputables al empleador, los comprobantes de nómina del 24 de noviembre de 2019 y el registro de pago del 25 de igual mes y año, y del 12 de diciembre de 2019 y el correspondiente registro de operación del 11 de ese mismo mes.

Como pruebas no valoradas, denuncia el documento de migración Colombia, acta de compromiso del 29 de noviembre de 2019, comunicación del 2 de diciembre del mismo año, derecho de petición de esa misma fecha, documento del Centro Facilitador de Servicios Migratorios del 3 de diciembre de 2019, carta dirigida a Óscar Casabón de la misma fecha; autos del 3 y 4 de diciembre de 2019 de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia; formulación de cargos de la misma entidad del 4 de diciembre y Resolución 2019-7070006636 del 4 y 9 de diciembre de 2019.

Recuerda las conclusiones a las que arribó el juez de alzada, en particular, que el pago del salario de octubre fue incompleto, toda vez que el 23 de noviembre le cancelaron solo 15 días, y que para la fecha en que renunció le adeudaban los 15 restantes de ese mes, junto con el de noviembre, *«teniendo una mora de 2 días»*; que no hubo incumplimiento sistemático, dado que el contrato se ejecutó en corto tiempo -2 meses-, existiendo mora solo para octubre, pues en el de noviembre apenas se estaba causando; que el actor invocó la causal prevista en el numeral 6, literal b) del

art. 62 del Estatuto Laboral, y que a la finalización del contrato no le cancelaron los salarios causados, pagándolos solo hasta el 11 de diciembre de 2019.

Arguye, que tal y como se enunció, los salarios no fueron cancelados de manera oportuna, toda vez que la totalidad del pago del mes de octubre se hizo hasta el 11 de diciembre de 2019, con una mora de 41 días, pese a que la frecuencia de su reconocimiento era mensual; que igual situación ocurrió con la contraprestación del mes de noviembre, pues para la fecha en que finalizó el contrato, tampoco lo había sufragado.

Sostiene que, aunque esta Sala ha ilustrado que el concepto de sistemático corresponde a un acto continuo, también lo es que el de periodicidad no tiene tarifa legal que imponga el número de veces que lo configura, basta el supuesto repetitivo que ocurrió en el presente caso, pues si bien ocurrió en un breve periodo de tiempo, también lo es que era suficiente para generar un incumplimiento grave a los deberes patronales que atentan contra los derechos mínimos del actor, al ser el salario el único medio de subsistencia del trabajador.

Crítica al Tribunal por colegir que la mora solo se dio para octubre, y que para noviembre *«apenas se estaba causando»*, pues contrario a ello, quedó acreditada la exigibilidad de este último mes, en tanto el salario debía pagarse de forma mensual; luego, para el momento en que finalizó la relación, habían transcurrido más de dos días de

mora, aunado a que aún le adeudaban los 15 días del salario de octubre.

Esgrime que, si el juez de alzada hubiera analizado en debida forma la demanda inicial y la carta de terminación del contrato, habría colegido que el actor finalizó el vínculo en virtud de lo previsto en el literal b), numeral 8 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (fls. 37 y 39), que refiere al incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones del empleador, y no lo previsto en el numeral 6, literal b) del artículo 62 *ibidem*, correspondiente al *«incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales»*.

En ese orden, aduce, si bien el Juez Plural concluyó que a la terminación del contrato laboral al demandante le adeudaban salarios, erró al resolver el litigio al compás de una causal que no se invocó, como el aparente incumplimiento sistemático, que lo condujo a concluir que el nexo laboral terminó por voluntad del trabajador. Dice que, si el juez colegiado hubiera estudiado de forma juiciosa la misiva de terminación del contrato suscrita por el actor, habría advertido que en ella relacionó de forma clara y detallada los hechos y la normas con base en las cuales justificó su decisión.

Reproduce apartes de las sentencias CSJ SL, 2 may. 2012 rad. 42358, CSJ SL4545-2018, y CSJ SL, 28 sept. 2000, rad. 14342, e indica, que el *ad quem* erró al colegir que los hechos descritos en la carta de terminación del vínculo

no configuran ninguna causal de justificación, pues, reitera, no debió analizar el caso de cara a un incumplimiento sistemático para vestir de legalidad la decisión adoptada; que en atención a lo previsto en el literal b), numeral 8 del art. 62 del Estatuto Laboral, su proceder debió ser el de verificar el grave incumplimiento de las obligaciones en que incurrió la demandada, especialmente, la consagrada en el numeral 4 del art. 57 del *ibidem*, esto es, la obligación de pagar el salario en las condiciones, periodos y lugares convenidos, comprobar tal situación y dar por justificada la terminación del vínculo por razones imputables al patrono. Reproduce fragmentos del fallo CSJ SL, 1 jun. 2004, rad. 22041.

Se duele de que el juez colegiado hubiera ignorado la información que reposa en el documento de migración Colombia – acta de compromiso de 29 de noviembre de 2019 (fl. 23), las misivas de 2 de diciembre de 2019 (fls. 28 y 29), en las que se solicitó el acompañamiento de la accionada a las oficinas de migración, y en la que se dejó constancia de la inasistencia del patrono; el derecho de petición de 2 de diciembre de 2019, «*a efectos de certificar pago de salarios*» (fl. 30), el documento de 3 de diciembre de 2019, en el que el centro facilitador de servicios migratorios certificó que el día anterior, a las 9:30 am, el actor se había presentado (fls. 31 al 33), la carta de 3 de diciembre de 2019, en la que se reiteró el llamado a la accionada para asistir a las oficinas de Migración Regional Nariño – Putumayo (fl. 34), el auto 2019-7070017235 de 3 de diciembre de 2019, emitido por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (fl. 36), en el que se inicia actuación administrativa contra el actor;

la formulación de cargos de esta última entidad emitida el 4 de diciembre siguiente (fls. 40 y 41), y la Resolución No. 2019-7070 006636 de 9 de diciembre de 2019 (fls. 42 al 45), por medio de la cual le impusieron al actor la multa por valor de \$2.484.348.

Expone que si hubieran valorado los elementos de juicio enunciados, habría evidenciado *«el incumplimiento del empleador de manera grave»*, en tanto quedó acreditado que el actor debía acudir en compañía de este a la oficina de migración, para subsanar y cumplir con las obligaciones exigidas para el trámite de la visa de trabajo. Agrega, que tales documentos acreditan las múltiples comunicaciones que hizo al presidente de la accionada para que lo acompañara a las oficinas de migración a efectos de aportar los documentos que tenía en su poder, como la carta de motivación y los extractos bancarios, pero que no fue posible, dado su comportamiento rebelde de no querer contestar las llamadas, ni los mensajes de WhatsApp.

Manifiesta, que lo anterior le generó una sanción por valor de \$2.484.348, pues a pesar de que el 2 de diciembre de 2019 se presentó a la oficina de migración, pudo aportar únicamente el contrato de trabajo que tenía en su poder, en tanto, insiste, los demás debía presentarlos el patrono según dan cuenta los documentos de folios 31 a 44, 40, 41, 42 al 45. En vista de lo expuesto, esgrime, el juez de segundo grado erró al colegir que *«no observa la Sala disposición alguna que consagre que sea una obligación legal para el empleador tramitar la visa de trabajo, pues ello no se encuentra previsto*

en el contrato ni en las normas del C.S.T., y mucho menos ésta comporte una causal para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador», en tanto el debate no se centró en definir si sobre el patrono recaía el deber de tramitar la visa; cosa distinta, es que para obtener tal documento se requería de la actuación de aquel por imperio de la ley, la cual no tuvo en cuenta el fallo gravado, y que a todas luces se trata de un claro incumplimiento.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la violación directa, por interpretación errónea del art. 62, numeral 6, literal b) del Código Sustantivo del Trabajo, *«quebranto normativo que condujo a la infracción directa» de los arts. 62, numeral 8, literal b), y 64 ibidem, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002, y 53 de la Constitución Política». Memora que el juez de segunda instancia absolvió a la accionada de la indemnización por despido sin justa causa con apoyo en la figura del incumplimiento sistemático, y no la grave falta a las obligaciones del empleador previstas en el literal b), numeral 8 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Expone que el cargo está dirigido a acreditar el error jurídico en la intelección de incumplimiento sistemático. Agrega que la jurisprudencia que citó el tribunal efectivamente hace referencia a esa figura jurídica, pero que no se asemeja al presente caso. Indica que el pensamiento de la Corte es que el despido indirecto 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 imputable al empleador, la cual debe ser puesta en conocimiento de este último con indicación de las razones que originan la determinación.

Acerca del incumplimiento sistemático, que considera fue erróneamente estudiada, sostiene que hay figuras que permiten la prolongación de éste como algunas que se pueden tolerar y no afectan inmediatamente la vitalidad del trabajador, hay otras que no lo permiten como el pago oportuno de las obligaciones salariales, que genera una obligación inmediata para el dador del empleo, que es el pago en los plazos estipulados sin que pueda exceder del mes vencido; por lo tanto, el derecho a la remuneración oportuna exige el cumplimiento estricto como medio de subsistencia, no solo del trabajador, sino del grupo familiar, luego constituye un yerro interpretativo en cuanto a la figura del incumplimiento sistemático *«considerar que el no pago de los salarios debe darse en un término prolongado para estructurar la causal, cuando el retraso en el pago de los salarios superior al periodo de pago, atenta contra derechos fundantes e irrenunciables, como son la vitalidad y el de la dignidad en el trabajo»*. Cita como respaldo la sentencia CC C-201-2002.

Concluye entonces que al estar probado que el empleador no cumplió de manera oportuna con el pago de los salarios de octubre y noviembre es evidente su reiterado incumplimiento, la interpretación equivocada de lo anterior

conlleva la infracción directa del artículo 64 del CST, que conduce a la revocatoria de la sentencia de primer grado.

VIII. CONSIDERACIONES

En lo que concierne al recurso extraordinario de casación, el tribunal fundamentó su decisión en que si bien es cierto que la demandada pagó quince días del salario del mes de octubre por fuera del término establecido - mensualidades vencidas- el 23 de noviembre de 2019 y, los restantes después de que presentó renuncia (3 de diciembre del mismo año), para esa data *«le adeudaban esos días y el mes de noviembre apenas tenía una mora de 2 días, moras que para la Sala no resultan suficientes para estructurar el despido indirecto y fulminar condena indemnizatoria»*. Para el efecto, acudió al entendimiento del vocablo *«sistemático»* que la Corte plasmó en la sentencia CSJ SL007-2019, que memoró la del 6 de junio de 1996, en el radicado 8313. A partir de lo anterior, concluyó que no hubo un incumplimiento sistemático por el empleador.

Con relación a la segunda causa invocada por el demandante, el colegiado dijo que el empleador que vincule trabajadores extranjeros está en la obligación de exigir la correspondiente visa para desempeñar la actividad, ocupación u oficio, que entiende debe ser diligenciada por el trabajador con los documentos que le expida el dador del empleo, luego no existe obligación alguna a cargo de éste de tramitar dicho visado ni comporta una causal de terminación

del contrato, pues los trámites migratorios deben ser adelantados por el empleado según se deriva del artículo 2.2.1.3.1. del Decreto 1067 de 2015, cuya infracción en el caso concreto conllevó a la imposición de una multa por la autoridad migratoria.

La censura radica su inconformidad en que los salarios no fueron cancelados de manera oportuna, pues la totalidad del salario de octubre se canceló el 11 de diciembre de 2019, con una mora de 41 días, y que tampoco se había pagado la mensualidad de noviembre. Sostiene que si bien es cierto la jurisprudencia ha señalado que el concepto sistemático corresponde a un acto continuo, el de periodicidad no tiene tarifa legal que imponga las tantas veces que se deba efectuar el acto, pues aun cuando fue corto el tiempo, este era suficiente para generar un incumplimiento grave de los deberes del empleador que atenta contra el pago del salario, único medio de subsistencia del trabajador. Si se hubiera analizado en debida forma la demanda y la carta de terminación, habría colegido el fallador que el actor finalizó el vínculo por incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones del empleador (núm. 8, literal b) del artículo 62 del CST) y no por incumplimiento sistemático sin razones válidas de las obligaciones convencionales o legales (núm. 6, literal b) del artículo 62 del CST).

Refiere que para tramitar la visa, se requería que el presidente de la institución demandada lo acompañara a la oficina de migración y que, pese a los múltiples requerimientos que le realizó, éste no acudió a aportar los

documentos que tenía en su poder, como la carta de motivación y los extractos bancarios, pese a la llamadas telefónicas y mensajes de WhatsApp que le hizo; agrega que no está en discusión que le corresponda al empleador el deber de tramitar la visa, sino que se requería su actuación para el efecto, lo que no se tuvo en cuenta por el sentenciador de segundo grado como causa justa de terminación del contrato de trabajo.

Sentado lo anterior corresponde a la Corte decidir si incurrió en yerro fáctico evidente el juez de segundo grado al no advertir que la causal invocada por el actor para terminar el contrato de trabajo es la prevista en el núm. 8, literal b) del art. 62 del CST y no en el núm. 6 de la misma norma para, a partir de allí, abordar el estudio del incumplimiento grave de las obligaciones del empleador consistentes en el no pago de los salarios de los meses de octubre y noviembre de 2019. Luego de lo anterior, y de ser el caso, se abordará el estudio de la segunda de las causales invocadas en la renuncia.

Aun cuando uno de los cargos se dirige por la vía indirecta, se encuentra probado que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo el 1 de octubre de 2019 hasta el 10 de diciembre de 2020, en virtud del cual se vinculó al actor como director técnico del equipo de fútbol profesional; que la relación terminó el 3 de diciembre de 2019, por comunicación que el trabajador le dirigió al empleador en esa data; que para el 3 de diciembre de 2019

(fecha de terminación del contrato) se adeudaban 15 días del salario de octubre y la mensualidad de noviembre de 2019.

Aquí se impone recordar que el despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales 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 (CSJ SL14877-2016, del 5 oct.2016, rad. 48885).

En similar sentido se pueden consultar las sentencias CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018 y CSJ SL, o ago. 2011, rad. 41490, entre otras.

Pues bien, como se adjudica al fallador error en la apreciación de la comunicación de terminación del contrato de trabajo con justa causa dirigida por el demandante a la accionada el 3 de diciembre de 2019, pues no tuvo en cuenta que el trabajador invocó como causal de extinción del vínculo el numeral 8 del literal B) del artículo 62 del CST, debe la Corte inicialmente abordar su estudio, cuyo contenido es el siguiente:

Motivo: NO PAGO OPORTUNO DEL SALARIO, EL NO TRÁMITE DE LA VISA DE TRABAJO, LA SANCIÓN DE DEPORTACIÓN, EL ACOSO LABORAL.

De conformidad con la normatividad laboral Colombiana y en especial a lo estatuido por el literal b) numeral 8º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, a usted en forma respetuosa le manifiesto que:

Doy por terminado de forma unilateral y con justa causa atribuida a mi empleadora “ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO”, la relación laboral que estuvo regida mediante un contrato individual de trabajo, pactado por escrito a término FIJO, suscrito el día primero (1) del mes de octubre del 2019 (...). Las razones en que fundamento mi decisión y que esbozo como causales atribuidas a la empleadora “ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO” en cabeza de usted por ser su Representante Legal son:

1. Mediante contrato de trabajo escrito a término fijo, se me contrató como Director Técnico del equipo profesional de fútbol con un salario por valor de VENTIOCHO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA DOLARES (US 28.250) pagaderos por mensualidades vencidas.

2. A esta fecha no se ha cumplido con dicho pago salarial; me adeudan los quince (15) días del mes de octubre, todo el salario correspondiente al mes de noviembre y los días que van corridos de este mes de diciembre de 2019. A pesar de los insistentes cobros realizados de mi parte, usted señor CASABÓN se niega a cancelarme poniendo de presente absurdas excusas.

3. Causándome un grave perjuicio en razón a que el salario es mi único sustento económico en este País.

4. Usted OSCAR CASABÓN RODRÍGUEZ en su condición de Presidente, tan pronto firmamos el documento contractual se comprometió a realizar todas y cada una de las gestiones para la obtención de la VISA DE TRABAJO; situación que se incumplió al punto de que MIGRACIÓN COLOMBIA me requirió para que el día lunes dos (2) de diciembre de este dos mil diecinueve (2019) me presentara en su compañía ante el Centro Facilitador de Servicios Migratorios, Regional Nariño – Putumayo y así esclarecer el porqué estaba laborando sin la respectiva visa.

5. A pesar de la debida información sobre su obligatoria asistencia en ese día ante el Centro Facilitador de Servicios Migratorios, Regional Nariño – Putumayo a fin de atender el respectivo proceso “administrativo”, usted señor Presidente no hizo presencia, usted no brindó explicación alguna del porqué no se tramitó mi visa de trabajo, usted no ejerció el derecho de defensa de la Asociación Deportivo Pasto y del mío propio, permitiendo de esta manera la iniciación del respectivo proceso

administrativo que de seguro terminará con mi deportación y/o la imposición de una elevada multa dineral.

6. Ejerciendo adicionalmente acciones que encuadran en el “ACOSO LABORAL” y a saber:

Citarme mediante correo electrónico a rendir descargos para el día sábado 30 de noviembre a las 10:00 de la mañana por la supuesta ausencia entre el 25 al 30 de noviembre de este cursante año, con la absurda acusación de que viajé sin el permiso respectivo; a sabiendas que me encontraba en NEW JERSEY (USA) y que mi retorno sería hasta el domingo 1 de diciembre.

Ordenarles a los señores René Rosero; Jairo Enríquez, Juan Rosero y demás integrantes del cuerpo técnico que no atiendan mis instrucciones, pedimentos y citaciones a partir del lunes 2 de diciembre y hasta nueva orden. Especialmente de la reunión programada para el día martes 3 de diciembre de 2019 a partir de 10: 00.

Disponer como reinicio de actividades deportivas con el grupo de futbolistas el lejano 9 de diciembre, sin detenerse a pensar las graves consecuencias en la parte física que acusarán estos deportistas de alto rendimiento,

Manifestar en los programas deportivos radiales y televisivos reiteradamente que renuncié, que abandoné el cargo, que me fui sin permiso.

Manchando gravemente mi honor, poniendo en tela de juicio mi integridad moral, mi actuar y mi capacidad como técnico de fútbol, al punto de acusarme de negocios oscuros con el señor CRISTHIAN MOLINA, olvidándose de “buena o mala fe” que usted por escrito le extendió la respectiva autorización.

Para usted en nada importó mi trayectoria de 25 años como Técnico de Fútbol. (Negrillas del texto original).

Aun cuando basta la confrontación de la renuncia motivada que el demandante entregó a la accionada para verificar que la causal invocada por éste fue la prevista en el núm. 8 del literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó los preceptos 62 y 63 del CST, lo cierto es que la decisión del tribunal se fundó en que no encontró que se configurara una causal para el despido indirecto, pues para

la fecha de terminación del contrato de trabajo, el 3 de diciembre de 2019, se adeudaban quince días de salario de octubre y dos días de retraso en el pago correspondiente a la mensualidad de noviembre.

En este punto es importante recordar que, desde antaño la jurisprudencia tiene establecido que más allá de citar una disposición jurídica concreta en la carta de despido o de renuncia motivada o despido indirecto, lo verdaderamente importante es demostrar que los hechos endilgados constituyen una justa causa de terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la parte que tome la iniciativa, bien sea el trabajador o el empleador.

Al efecto, si al momento del finiquito contractual no se indica una causal específica o la que se señala no corresponde a los hechos adjudicados como justificación del despido, debe el juez realizar la correspondiente adecuación normativa a partir de los hechos descritos en la misma comunicación, sin que le sea dable que, en caso de encontrar algún yerro en la invocación de la fuente jurídica, exonerar de la pretensión indemnizatoria, no en vano se reputa de éste el conocimiento del derecho.

En esa misma vía, para que se configure el error de hecho en cuanto a los motivos de terminación del contrato de trabajo aducidos por una de las partes, en este caso el trabajador, el censor se debe ocupar de demostrar que el sentenciador se alejó de los hechos que motivaron la decisión de dar por terminado el vínculo con justa causa, pues la

adecuación jurídica de éstos, en estricto rigor corresponde al juez mediante la subsunción jurídica de los mismos en la norma que resulte aplicable al caso, aspecto que no puede ser catalogado como eminentemente fáctico.

De lo anotado, tal como se transcribió, en la renuncia motivada el trabajador expuso las razones por las cuales finiquitó el vínculo laboral que fueron estudiadas por el colegiado, sin que encontrara que éstas constituyeran una justa causa entre las contenidas en el literal B) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó el 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como quiera que no incurrió en un yerro fáctico evidente el colegiado en la adecuación de los hechos en la norma jurídica que establece las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del trabajador, corresponde a la Sala adentrarse en el estudio de las motivaciones invocadas por el demandante.

No cabe duda de que el pago de los salarios es una obligación *principalísima* y periódica a cargo del empleador como retribución de los servicios prestados por el servidor y que, por regla general, dicho incumplimiento puede acarrear la terminación del contrato de trabajo cuando se deriva de una conducta sistemática de aquél dirigida a perjudicar al trabajador o que le produce perjuicios que afecten su subsistencia, la que se presume cuando se trata del salario mínimo; no obstante ello no puede entenderse como una causal objetiva ante el retraso en el pago. Debe recordarse

que el contrato de trabajo tiene una vocación de permanencia como consolidación de la estabilidad de las relaciones laborales, luego para que se configure una justa causa para extinguir la relación, debe atenderse, no solamente al incumplimiento de alguna de las obligaciones de cualquiera de los contratantes, sino aquellas que impidan el normal desarrollo o continuación de las relaciones entre trabajadores – empleadores que el legislador enlistó en la norma citada.

Entonces, corresponde al juzgador atender las circunstancias particulares de cada caso, de modo que, si advierte que existe un incumplimiento grave, deliberado e injustificado de las obligaciones del empleador, debe dar cabida a la pretensión indemnizatoria.

En ese sentido, es claro que para que se pueda hablar de un incumplimiento grave de las obligaciones del empleador en cuanto al pago periódico de los salarios, debe mediar una conducta reiterada, continuada o sistemática, como lo adujo el tribunal, encaminada a desconocer los derechos laborales del trabajador que pusieran en riesgo su subsistencia o la de su grupo familiar.

Ahora bien, como quiera que el colegiado efectivamente admitió que hubo un incumplimiento por parte del empleador en el pago del salario de octubre y noviembre, debe adentrarse la Sala en las razones de índole fáctico por las que estimó que, en el caso concreto, esa situación no fue

sistemática y, por ende, no respaldaba la decisión del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo.

A partir de los errores de hecho endilgados al tribunal: «[n]o estar acreditado, a pesar de estarlo, que el no pago oportuno de los salarios, fue sistemático», y «[n]o dar por demostrado, estándolo, que la omisión en el pago de salarios así sea 1 mes, genera graves perjuicios en el trabajador, por ser su único medio de subsistencia», se impone entonces analizar si en el caso concreto, a partir de las demás pruebas hábiles denunciadas, transgredió la norma jurídica sustancial.

En efecto, en el contrato de trabajo se pactó entre las partes que *«el empleador cancelará al trabajador un salario integral mensual que se compone de la siguiente manera: La suma de (USD\$19.775) (...) como factor salarial, y un factor prestacional equivalente a la suma de (USD\$8.475) (...), para un total de (...) (USD\$28.250)»*, y en la cláusula novena concerniente a la fecha de pago se acordó que la retribución sería *«por mensualidades vencidas»*.

De las restantes documentales se advierte que: mediante transferencia electrónica se consignó al actor la suma de \$35.943.110 el 25 de noviembre de 2019 correspondientes a la primera quincena del mes de octubre de ese año (folio 135 cuaderno de primera instancia) y el 11 de diciembre siguiente, luego de que terminó la relación laboral por decisión del empleado, la segunda quincena de octubre, el mes de noviembre y 3 días laborados de

diciembre, así como la liquidación de vacaciones, en un total de \$124.790.535 (folio 136 cuaderno de primera instancia), valor que coincide con la liquidación de contrato de trabajo (folio 137 del cuaderno de primera instancia).

De los documentos referidos no encuentra la Corte un yerro de la categoría de evidente, toda vez que el colegiado si advirtió en los instrumentos referidos el pago de los salarios al actor y las fechas en las que fueron sufragados por el empleador, valga recordar, que la mensualidad de octubre se pagó parcialmente (15 días) el 25 de noviembre de 2019 y el restante valor, luego de terminado el contrato por el trabajador, el 11 de diciembre, misma fecha en la que se sufragó la mensualidad de noviembre, por lo que ningún error fáctico le puede ser endilgado en este aspecto.

Asunto diferente es la inferencia jurídica en cuanto a si tales hechos constituyen o no una justa causa de despido, esto es, para utilizar los mismos planteamientos de la recurrente en los errores de hecho y en el segundo cargo, la demora en el pago de los salarios no necesariamente debe ser sistemática sino que por tratarse de la remuneración del trabajador como medio de subsistencia propio y de la familia, no admite que se genere un lapso prolongado, ni siquiera de un mes, pues ello atenta contra la vitalidad y dignidad en el trabajo.

De lo anotado no se encuentra que el juez de la alzada hubiera incurrido en una equivocada interpretación del artículo 62, numeral 6, literal b) del CST ni en la infracción

directa del numeral 8 de la misma regla jurídica. En primer lugar, por cuanto el colegiado estimó que los hechos aducidos en la comunicación de renuncia se adecuaban a la primera de las fuentes jurídicas, lo que ya fue objeto de estudio de manera antecedente y, en segundo lugar, por cuanto en el caso concreto el incumplimiento en el pago de los salarios no podía considerarse *sistemático*, pues sin desconocer la naturaleza retributiva del mismo, su indiscutible importancia para el sustento del trabajador y su familia, lo cierto es que en el caso concreto no se configura una justa causa por lo que se pasa a exponer.

Valga recordar que el artículo 55 del CST establece que el contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y obliga, no solo a lo que en él se expresa, sino a todas las cosas que emanan de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella. Lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar.

Se recuerda que las pruebas arriba citadas indican que, para el momento de la terminación del contrato (3 de diciembre de 2019), la empresa no le había cancelado al demandante la segunda quincena del mes de octubre ni la mensualidad de noviembre; no obstante lo anterior, existían razones para entender que no se mantendría el vínculo laboral dadas las comunicaciones cruzadas entre las partes, incluyendo el llamado a descargos y la diligencia correspondiente que se llevó a cabo el 30 de noviembre, con motivo del presunto incumplimiento del trabajador al ausentarse del país, supuestamente sin permiso del

empleador, a tal punto que la empresa también dirigió una carta de despido al trabajador el mismo 3 de diciembre de 2019 que el colegiado no encontró que se hubiera entregado antes que la renuncia del empleado.

Entonces, tenemos que, aunque ciertamente había una mora de 15 días del salario de octubre y el de noviembre debía pagarse el 1 de diciembre de 2019, y el demandante comunicó la terminación del contrato de trabajo el 3 de diciembre siguiente, ello no permite predicar un incumplimiento sistemático en el caso concreto, entendido como aquél que se presenta de manera regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que la empresa ha tomado la conducta o el propósito de incumplir.

Debe recordarse, una vez más, que el justo motivo atribuible al empleador para renunciar, no opera de manera objetiva ni automática ante el incumplimiento de una de las obligaciones, como parece entenderlo el recurrente, sino que se deben atender las circunstancias particulares de las que se derive un ánimo de perjudicar al trabajador.

En otras palabras, aun cuando objetivamente se presenta un incumplimiento contractual, en esta ocasión no devino de una conducta reiterada o continuada del empleador, pues la prueba recaudada y el contexto de la relación laboral no da cuenta de ello, lo que se corrobora con el pago de la liquidación siete días después, que permite enmarcar la conducta de la demandada dentro de la figura

de la buena fe contractual establecida en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo

En este sentido se pronunció esta Corte, en un caso de similares características al presente, cambiando lo que haya que cambiar, donde el empleador, en estado de reestructuración económica, presentaba un retraso en el pago de un mes de salario y dos primas, cuando la trabajadora decidió renunciar por la supuesta culpa del empleador. Dijo la Corte en dicha oportunidad:

El Tribunal apreció correctamente dicha documental [la carta de renuncia motivada de la trabajadora], por virtud de que no distorsionó su contenido y se atuvo a su tenor literal, al inferir que la decisión de poner fin al vínculo provino de la actora, quien le atribuyó a la sociedad demandada el incumplimiento grave de las obligaciones que incumben al empleador, en concreto el no pago de algunos emolumentos o acreencias laborales en las oportunidades correspondientes.

Del mismo modo, no le merece a la Sala ningún reparo la valoración dada por el Juez de segunda instancia a la liquidación definitiva de prestaciones sociales de folio 54 y a los soportes contables o documentales de folios 67 a 75; con los cuales se acredita que el sueldo de enero de 2004 y las primas legal de diciembre de 2003 y extralegal de navidad de igual año, fueron cubiertas después de que el vínculo laboral finalizara el 16 de febrero de 2004, lo cual en principio demuestra un <incumplimiento contractual> de parte del empleador en la cancelación de tales emolumentos para el momento en que la demandante tomó la iniciativa de culminar la relación laboral.

[...]

En este horizonte, encuentra la Corte que las consideraciones del Tribunal en torno a la gravedad de la falta con la que dio por acreditado el despido indirecto son erradas, y que la equivocación surge de la **mala apreciación** de la pieza procesal de la contestación de la demanda inicial, visible a folios 41 a 50

y 76 - 77 del cuaderno del Juzgado, así como de la **falta de estimación** de la prueba documental denominada Auto 441-009448 del 3 de agosto de 2004 expedido por la Superintendencia de Sociedades, que corre a folios 57 a 61 ibídem. Estos elementos probatorios comprueban que, aunque el retardo por unos días en el pago de un mes de salario y dos primas una legal y la otra extralegal, si bien representan un incumplimiento contractual, no fue de tal entidad que impidiera la conservación de la relación laboral, si se tiene en cuenta que existió una razón valedera para que la empleadora no pudiera cumplir puntualmente con esas obligaciones, que de todos modos canceló en el menor tiempo posible.

Ahora bien, como lo pone de presente el recurrente, de haberse apreciado correctamente el escrito de contestación de la demanda inicial, el ad quem hubiese sopesado todos los argumentos de defensa de la empleadora convocada al proceso, en los cuales se expusieron varias razones que imposibilitaron el cubrimiento puntual de las acreencias que alude la actora, y al respecto la Sala observa lo siguiente:

Como primera medida, la tardanza por algunos días en el pago <del salario de un mes> y dos primas, que no deja de ser un incumplimiento contractual, en esta ocasión no fue una conducta patronal reiterada o continuada, pues no hay prueba de que sueldos de otros períodos estuvieran atrasados o se vinieran pagando con un retardo injustificado que pusiera en riesgo la subsistencia de la trabajadora y su grupo familiar, como ésta lo asevera en la carta de terminación del contrato.

De suerte que, no se presenta el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador demandado de sus obligaciones legales y convencionales, máxime que al poco tiempo hizo todo lo que estaba a su alcance para cubrir esas acreencias como en efecto ocurrió, y por ende se puede, en consecuencia, enmarcar la conducta de la empresa dentro de la figura de la buena fe contractual establecida en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo.

[...]

En lo que tiene que ver con el “incumplimiento sistemático” que refiere la codificación laboral, tanto en las justas causas para dar por finalizado un contrato de trabajo por parte del empleador como del trabajador, conviene traer a colación lo dicho por la

Corte en sentencia del 11 de mayo de 2006 radicado 26951, en la que sostuvo:

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

De otro lado, el hecho de que la empresa tuviera serias dificultades económicas para la época en que se causaron los emolumentos que se pagaron tardíamente y que motivaron la finalización del contrato de trabajo por iniciativa de la demandante bajo la figura del despido indirecto, situación que a la postre llevó a la demandada a verse avocada a la liquidación de la sociedad, lo cual contribuyó a que no pudiera cumplir cabalmente con la obligación contractual objeto de estudio, encuentra respaldo probatorio en la documental que como atrás se expresó se dejó de apreciar obrante a folios 57 a 61, esto es, el auto 441-009448 del 3 de agosto de 2004 expedido por la Superintendencia de Sociedades que acusó la censura. En tal documento se dejó constancia de la verificación de la situación

financiera y patrimonial de la compañía, sus ingresos operacionales, costos, gastos y pérdidas netas presentadas para los años 2003 y 2004, entre otros ítems, lo que dio lugar a la necesaria apertura del trámite de la liquidación obligatoria de los bienes que conformaban el patrimonio de la accionada.

De tal modo que, al estar demostrado en el plenario razones valederas y atendibles que justifican el proceder de la empleadora, lo expresado por la actora en su carta de terminación del vínculo contractual, en definitiva no constituye justa causa comprobada del despido indirecto objeto de debate, que genere el pago de alguna indemnización. CSJ SL 9 de ago. de 2011 no. 41490.

En conclusión, para la Sala es claro que, aun cuando en el marco de un contrato de trabajo, pueden presentarse incumplimientos contractuales por parte del empleador y con ello, transgredirse la ley, lo cierto es que, no en todas las ocasiones tales desconocimientos tienen la entereza para justificar una decisión tan drástica como lo es la terminación del vínculo laboral. Ello, necesariamente, devendrá del análisis de las probanzas de cada caso en estudio, ejercicio que luego de haberse desplegado por el operador jurídico, suministrará las conclusiones relativas a si existió o no tal gravedad, habilitante inexorable para el fenecimiento del vínculo laboral.

Finalmente, debe anotarse que el no pago del salario al trabajador, aun cuando se trate de un solo día, puede acarrear las sanciones administrativas y/o judiciales que establece la ley, pero no necesariamente la terminación del contrato de trabajo por lo ya explicado, salvo que la conducta sea sistemática o pueda dar lugar a entender que no se ha actuado de buena fe o que dicho incumplimiento no tiene

justificación alguna atendible según las circunstancias particulares de cada caso.

Con respecto a la segunda causal invocada por el recurrente, que dicho sea de paso no encuentra vengencia en ninguno de los errores de hecho endilgados en la demanda de casación pero que se infiere del desarrollo del primer cargo, acusa la parte actora como incumplimiento de los deberes del empleador el no haberlo acompañado a adelantar las diligencias del trámite de visado ante la Oficina de Migración Colombia, junto con los documentos que le correspondía expedir. Para tal efecto, sostiene que no se tuvieron en cuenta los documentos del 29 de noviembre y 2 de diciembre de 2019, la comunicación del Centro Facilitador de Servicios Migratorios del 3 de diciembre de 2019, carta dirigida al señor Óscar Casabón de esa misma fecha, los autos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y formulación de cargos y la Resolución 2016-7070006636 del 4 y 9 de diciembre de 2019.

Revisada la aludida documentación se observa que el 29 de noviembre de 2019 el actor fue requerido por el oficial de migración ante la posible infracción contemplada en el Decreto 1067 de 2015, capítulo 13, artículo 2.2.1.13.1, núm. 13 por *«desarrollar actividades remuneradas sin estar autorizado para ello...»*; que el 2 de diciembre dejó constancia de su asistencia a las instalaciones de la demandada ante la no contestación por parte del presidente para que lo acompañara a la diligencia ante la oficina pública; el 3 de diciembre la entidad migratoria ordenó la apertura de la

actuación administrativa en contra del actor mediante el auto 20197070017235; y, finalmente, se le formularon cargos mediante acto administrativo del 9 de ese mismo mes y año, que conllevó a la imposición de una multa.

Ahora bien, como quiera que la parte recurrente alude que la falta de apreciación de dicha documental, permitía inferir *un claro incumplimiento*, le correspondía demostrar mediante inferencias fácticas y jurídicas que de haberlos valorado, el Tribunal hubiera arribado a una decisión diferente a la absolución que impartió, esto es, que la estimación de los referidos documentos llevaban a la única conclusión de que se configuró una justa causa de terminación del contrato por parte del trabajador invocada en la comunicación de renuncia.

No obstante lo anterior, como quiera que de ninguno de los documentos en referencia se deriva una obligación a cargo del empleador de las contempladas en el artículo 57 del CST, y que éste no hubiera cumplido, sin que de las solicitudes del propio trabajador para que lo acompañara a las diligencias administrativas ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia pueda establecerse alguna, debe concluirse como lógica consecuencia que de tal circunstancia tampoco se advierte una evidente equivocación de hecho del colegiado.

Las razones anotadas resultan suficientes para desestimar los cargos.

Sin costas por cuanto no hubo réplica.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 29 de octubre de 2021 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MANUEL OCTAVIO ZAMBRANO VIERA** contra **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO**.

Sin costas.

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

Firmado electrónicamente por:



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Salvamento de voto



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
No firma impedimento



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 39C97EC6A100CD57C0B0BBBCA57FFE0433B628B3F1BCC31C4ED59AE683081EAE
Documento generado en 2024-04-11



FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO

Radicación n.º 94745

Acta 08

Referencia: recurso de casación interpuesto por **MANUEL OCTAVIO ZAMBRANO VIERA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, el 29 de octubre de 2021, en el proceso que instauró contra la **ASOCIACIÓN DEPORTIVO PASTO**.

Con el acostumbrado respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, en este especial asunto, me permito salvar el voto, por las siguientes razones:

En el presente asunto se tiene que la Sala concluyó que:

(...) para que se pueda hablar de un incumplimiento grave de las obligaciones del empleador en cuanto al pago periódico de los salarios, debe mediar una conducta reiterada, continuada o sistemática, como lo adujo el tribunal, encaminada a desconocer los derechos laborales del trabajador que pusieran en riesgo su

subsistencia o la de su grupo familiar.

Ahora bien, como quiera que el colegiado efectivamente admitió que hubo un incumplimiento por parte del empleador en el pago del salario de octubre y noviembre, debe adentrarse la Sala en las razones de índole fáctico por las que estimó que, en el caso concreto, esa situación no fue sistemática y, por ende, no respaldaba la decisión del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo

(...)

aun cuando objetivamente se presenta un incumplimiento contractual, en esta ocasión no devino de una conducta reiterada o continuada del empleador, pues la prueba recaudada y el contexto de la relación laboral no da cuenta de ello, lo que se corrobora con el pago de la liquidación siete días después, que permite enmarcar la conducta de la demandada dentro de la figura de la buena fe contractual establecida en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo

Respecto a lo anterior, conviene precisar, que en casos como el presente, no se trata del simple incumplimiento de las obligaciones a cargo del patrono para que el trabajador tenga un justo motivo atribuible para renunciar, sino que el precepto regulador de la causal precitada exige que esta sea sistemática, entendiéndose con ello que debe ser regular, periódica o continua, que apunte a probar que el empleador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir (CSJ SL9660-2014).

De los elementos de juicio incorporados al plenario se advierte que en el contrato de trabajo las partes (fls. 121 al 123), acordaron en la cláusula tercera que «el empleador cancelará al trabajador un salario integral mensual que se compone de la siguiente manera: La suma de (USD\$19.775) (...) como factor salarial, y un factor

prestacional equivalente a la suma de (USD\$8.475) (...), para un total de (...) (USD\$28.250)», y en la cláusula novena titulada fecha de pago, concertaron que la retribución se realizaría «en el lugar de trabajo, por mensualidades vencidas» (Subraya fuera del texto).

En ese orden, y como quiera que no es materia de debate que la accionada le canceló al promotor del proceso quince días del mes octubre el 25 de noviembre de 2019, es decir, 25 días después del término estipulado, y la quincena faltante de ese mismo mes, junto con el salario completo de noviembre y los tres primeros días de diciembre, el día 11 de este último mes de 2019, esto es, 41, 11 y 3 días después de haberse causado cada uno de los salarios, respectivamente, luce evidente que el actor cumplió con la carga procesal del acreditar el primero de los motivos invocados en la misiva de terminación del contrato de trabajo, pues evidentemente la accionada se abstuvo de pagar la remuneración en el término pactado, esto es, por mensualidad vencida que se entiende para todos los efectos, el día 30 de cada mes.

A mi juicio, el retardo en el pago de los salarios, contrario a lo inferido por el Tribunal, es de tal entidad que sí impidió la conservación del contrato laboral, por cuanto apenas transcurrían los dos primeros meses de ejecución del contrato, cuando la accionada ya había incumplido con la remuneración en el plazo acordado.

Y es que, pese a que se pactó que el sueldo se pagaría de forma mensual, la demandada sufragó la mitad del salario de octubre, el 25 de noviembre de 2019, esto es, 25 días después

de su causación, y la quincena faltante, 41 días más tarde, con la liquidación final que sufragó el 11 de diciembre de 2019, y en la que incluyó el pago de noviembre, cuando a la fecha de la terminación del contrato habían transcurrido tres días desde el momento en que debió haberse hecho efectivo el cumplimiento de la obligación. Tal situación, desde luego, deja al descubierto un evidente desacato continuo de los deberes que recaían sobre la demandada relativos al pago de los salarios en el término acordado.

Ahora, aunque el juez colegiado no aludió, ni valoró los argumentos que la enjuiciada expuso para justificar la omisión en sus deberes legales y contractuales, para esta Corte los mismos no resultan ser suficientes a fin de considerar que su conducta obedeció a situaciones objetivas o razones valederas que permitan inferir que su intención nunca fue faltar a sus obligaciones patronales, en tanto lo único que dijo, era que *«si existió algún tipo de retraso en algunos pagos, tales fueron derivados de la difícil situación económica en que se encontró la Institución y no del ánimo deliberado de incumplir»* -Hecho 4.1 de la contestación a la escrito de demanda inicial).

Al respecto, importa precisar que las dificultades por las que eventualmente pueda atravesar un sector de la economía, o en tratándose de un equipo de fútbol como el demandado, no puede servir de excusa para que deje de honrar las obligaciones a su cargo; menos, cuando lo que está de por medio es el salario que, por su esencial carácter vital, debe recibir una protección especial, pues no solo se trata de una garantía constitucional en virtud del artículo 53 de la norma superior, sino que es un

derecho fundamental que está relacionado directamente con los derechos a la vida, la salud, el trabajo y a la seguridad social, pues su retardo pone en riesgo la subsistencia del trabajador y de quienes dependen económicamente de él, como lo indicó en la carta a través de la cual puso fin a la relación laboral.

Desde tiempos inveterados, la Corte Constitucional se ha ocupado de explicar la importancia que tiene el derecho al pago oportuno del salario en concordancia con el de subsistencia; precisamente en sentencia CC SU-995-1999, dijo lo siguiente:

(...) el derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad. No puede olvidarse que la figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida, a la salud, al trabajo, y a la seguridad social. Además, no puede perderse de vista, que como la mayoría de garantías laborales, el pago oportuno de los salarios es un derecho que no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individuales y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas de grupo familiar que depende económicamente del trabajador. Alrededor del trabajo se desarrolla una compleja dinámica social que está ligada a la realización de proyectos de vida digna y desarrollo, tanto individuales como colectivos que, por estar garantizados por la Carta Política como fundamento del orden justo, deben ponderarse al momento de estudiar cada caso

Así las cosas, luce manifiesto que la no cancelación de los salarios a un trabajador por parte de su empleador, configura un perjuicio irremediable que pone en peligro el derecho fundamental a la subsistencia y al mínimo vital, constitutivos en un presupuesto y precondition básica para el ejercicio de los derechos y las libertades constitucionales de quien, como el promotor del litigio, se vieron afectados por la mora sistemática en el pago de los salarios, sobre los que no hubo razón alguna que pudiera justificar tal proceder por su ex empleador.

De tal modo que, al no estar demostrado en el plenario razones valederas y atendibles que justifiquen el proceder de la Asociación Deportivo Pasto, lo expresado por el accionante en su carta de terminación del vínculo contractual, en definitiva, a mi juicio, constituye justa causa comprobada del despido indirecto objeto de debate, al compás del artículo 62, literal b), numeral 8 del Estatuto Laboral, en concordancia con el numeral 4 del artículo 57 *ibídem*, que estipula es obligación especial del patrono «Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos».

Así las cosas, debió tenerse por acreditados los yerros jurídicos y fácticos endilgados al Tribunal y casar la sentencia.

En los anteriores términos, dejo consignado mi salvamento de voto.

Fecha ut supra,

Firmado electrónicamente por:



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: F470D247C3A156910D834FAA4B0AA3DEDCED96B60ECE74610C878E33BCE1F80
Documento generado en 2024-04-17



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

Demandante: Manuel Octavio Zambrano Viera

Demandado: Asociación Deportivo Pasto

Radicación: 94745

Magistrado Ponente: Fernando Castillo Cadena

Con el acostumbrado respeto a mis compañeros de Sala, tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que aclaro mi voto, pues si bien estoy de acuerdo con el sentido de la decisión de no casar la sentencia de segunda instancia, advierto necesario aclarar un aspecto que, de no hacerlo, puede pasar desapercibido.

Me refiero, en particular, a la afirmación de que la mora de la accionada en el pago al recurrente de salarios del mes de octubre y noviembre de 2019 no fue sistemática y por ende, la terminación del contrato por parte del actor no fue con justa causa.

En efecto, se señaló que *«existían razones para entender que no se mantendría el vínculo laboral dadas las comunicaciones cruzadas entre las partes, incluyendo el llamado a descargos y la diligencia correspondiente que se llevó a cabo el 30 de noviembre, con motivo del presunto incumplimiento del trabajador al ausentarse del país, supuestamente sin permiso del empleador, a tal punto que la empresa dirigió una carta de despido al trabajador el mismo 3 de diciembre de 2019 que el colegiado no encontró que se hubiera entregado antes de la renuncia del empleado»*.

A mi juicio, a partir de esta premisa no puede establecerse la ausencia de sistematicidad en la mora de los pagos al recurrente, toda vez que el inicio de un proceso disciplinario en su contra, por sí mismo,

no le genera consecuencias a nivel salarial, pues para ello sería necesario, por un lado, que haya sido sancionado con suspensión del contrato de trabajo, lo cual no ocurrió en este caso.

En ese contexto, la mora en el pago de los salarios no guarda ninguna correspondencia con una presunta ausencia injustificada del recurrente o una intención que se le atribuye a la accionada de finalizar el vínculo laboral, aspectos que no fueron demostrados en las instancias.

En otras palabras, es claro que no hay una incidencia de la conducta del recurrente en la mora del pago de su salario, bajo la premisa de un proceso disciplinario adelantado en su contra el 30 de noviembre de 2019 y que no tuvo consecuencias para él, pues fue un hecho indiscutido en el presente recurso extraordinario que el contrato de trabajo finalizó por decisión de aquel el 3 de diciembre de 2019.

Cuestión distinta es la que abordó la Sala, pues parte de un hecho atribuible a la accionada, como lo es la mora en el pago de 15 días de octubre y 30 días de noviembre de 2019, no obstante, se determinó que este incumplimiento no fue reiterado.

Dejo así sustentado mi aclaración de voto.

Fecha *ut supra*.

Firmado electrónicamente por:



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: DA218AF6D96ADCFB4458EB367C2A0A6B2FD1CE84948A84ADBC000FDA92B6BA05
Documento generado en 2024-06-20