



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL484-2023

Radicación n.º 94610

Acta 8

Bogotá D.C., quince (15) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **CARBONES DE LA JAGUA SA**, contra la sentencia proferida el 5 de noviembre de 2021, por la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, en el proceso que en su contra adelantó **JORGE AURELIO ARDILA OVALLE**.

I. ANTECEDENTES

Jorge Aurelio Ardila Ovalle, llamó a juicio a Carbones de la Jagua SA. (f.º 1 a 4), para que se declarara la existencia de un vínculo laboral desde el 1 de diciembre de 2008 y hasta el 19 de septiembre de 2017. Consecuentemente, solicitó condenarla a reconocer y pagarle: los salarios correspondientes al periodo comprendido entre el 9 de marzo

y el 19 de septiembre de 2017; los dineros descontados por créditos y «*otros conceptos*»; reliquidación de la prima extralegal de diciembre; auxilio de alimentación del 9 de marzo al 19 de septiembre de 2017; sanción moratoria del artículo 65 del CST, la indexación y las costas.

Como sustento de las peticiones, narró que: entre ellos se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, cuyo inicio data del 1 de diciembre de 2008 y terminó el 19 de septiembre de 2017; desempeñó el cargo de tornero II, con un salario básico final de \$4.361.050; el 25 de enero de 2017 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bucaramanga, profirió dictamen 5638050-166, en el que le fijó una pérdida de capacidad laboral de 58.31%, por lo cual, previa solicitud, el 28 de julio de 2017 en resolución SUB 139833, Colpensiones le reconoció «*pensión anticipada de vejez por incapacidad*», pero fue incluido en nómina en septiembre de ese año.

Recordó que el 1 de septiembre de 2017, la llamada a juicio «*le preavisa*» que su contrato de trabajo terminaba el 19 de ese mes y año, con sustento en el numeral 14 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Enfatizó que desde el 9 de marzo hasta el 19 de septiembre de 2017, Carbones de la Jagua SA no le sufragó salario, ni el auxilio de alimentación consagrado en el artículo 25 de la convención colectiva de trabajo, suscrita entre Sintraminergética y la encausada, remite a que se examinen los extractos bancarios.

Aclaró que, en el periodo indicado, no se hallaba incapacitado, sancionado, ni en vacaciones; además, que era beneficiario de la convención colectiva, toda vez, que pertenecía al sindicato, le descontaron de nómina su aporte a esa organización, que adicionalmente, era mayoritaria.

Aseveró que *«desde el 9 de marzo hasta el 19 de septiembre de 2017, nunca le solicitó a la demandada préstamo alguno, o lo que es lo mismo, créditos»*, no obstante, en la primera quincena del mes de junio, del pago que le hizo por prima extralegal de junio y prima legal de servicios, la empleadora le descontó \$2.923.136, por concepto de *«Ctd. Pendiente per. Ant. y Ajuste no salariales»*, sin que él lo autorizara expresamente; y a la terminación del contrato le dedujo \$907.332, por *«Ctd pendiente por anticipado»*.

Para terminar, alegó que los valores correspondientes a la liquidación final de acreencias laborales, le fueron pagados el 30 de septiembre de 2017, es decir, once días después de terminar el vínculo.

Carbones de la Jagua SA, se opuso a las pretensiones (f.º 113 a 138). De los hechos aceptó: el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bucaramanga; que Colpensiones reconoció la pensión el 28 de julio de 2017; y la afiliación a la organización sindical.

Dividió la defensa en varios acápite y, argumentó que: el vínculo finalizó el 19 de septiembre de 2017, debido a que

Colpensiones reconoció al trabajador la pensión de invalidez y fue incluido en nómina en agosto de 2017.

Sostuvo que el reclamante *«es inválido desde el 10 de febrero de 2016, el mismo se encontraba imposibilitado para prestar sus servicios personales de manera subordinada»*, por eso el contrato se suspendió conforme a lo dispuesto en el artículo 51 numeral 4 del CST, lo que conllevó no prestación de servicios y, no pago de salario, en armonía con lo ordenado en el artículo 53 *idem*.

De otro lado, justificó los descuentos aplicados así:

El concepto de ‘ajuste no salarial’ que se le aplicó al señor Ardila Ovalle en la primera quincena por valor de \$1.161.655,19, se le realizó al actor porque el sistema al año 2016 calculaba las primas legales y extralegales con un IBC errado cuando el empleado durante el semestre presentaba ausencias no justificadas (...).

El concepto ‘Ctd. Pendiente por Ant’/563, descontado al actor de la primera quincena de junio de 2017, y luego en la liquidación final del contrato de trabajo, corresponden a los descuentos de seguridad social que se venían realizando quincenalmente, dichos valores generaban créditos por no tener ingresos por estar suspendido el contrato de trabajo, puesto que al actor se le pagaron primas legales y extralegales y en septiembre de 2017 una vez le reconocieron pensión de vejez y lo incluyeron en nómina, se le pagaron varios conceptos por su liquidación, el sistema de nómina de mi mandante descuenta esos valores que él adeudaba a la empresa correspondiente al porcentaje que como trabajador le toca asumir para cubrir su aporte (...).

Propuso las excepciones de prescripción y compensación, así como la que llamó inexistencia de la obligación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, concluyó el trámite y emitió fallo el 26 de noviembre de 2018, en el que decidió:

PRIMERO: DECLÁRESE que entre Jorge Aurelio Ardila Ovalle y la empresa Carbones de la Jagua SA, representada legalmente por (...) existió un contrato de trabajo.

SEGUNDO: CONDÉNESE a la empresa Carbones de la Jagua SA, representada (...) a pagarle al demandante Jorge Aurelio Ardila Ovalle, las sumas de \$27.329.247 M/CTE., por concepto de salarios impagados y \$3.830.468 M/CTE por concepto de descuentos no autorizados.

TERCERO: CONDÉNESE a la empresa Carbones de la Jagua SA (...) a pagarle al demandante (...) la suma de \$145.368 M/CTE, diarios por cada día de retardo a partir del 10 de marzo de 2017, día siguiente a la suspensión ilegal del contrato de trabajo hasta por 24 meses, a partir de la iniciación del mes 25 pagará intereses moratorios a la tasa máxima legal vigente.

CUARTO: ABSUÉLVASE a la empresa Carbones de la Jagua SA., (...) de las demás pretensiones invocadas por el demandante Jorge Aurelio Ardila Ovalle.

QUINTO: DECLÁRENSE no probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada.

SEXTO: CONDÉNESE a la empresa Carbones de la Jagua SA., (...) a liquidar las costas (...).

Disconforme, la demandada apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Civil – Familia – Laboral, del Tribunal Superior del Distrito Judicial de

Valledupar, profirió fallo el 5 de noviembre de 2021, en el que dispuso confirmar el impugnado, con costas a la demandada.

Centró el problema jurídico en *«verificar si la suspensión del contrato de trabajo fue legal, de ser así, evaluar la procedencia de las condenas impuestas»*.

Dejó fuera de la discusión: la existencia del contrato de trabajo desde el 1 de diciembre de 2008 y hasta el 19 de septiembre de 2017; que *«el contrato se suspendió el 9 de marzo de 2017»*; y que el accionante fue calificado con una PCL del 58.31%, que conllevó que Colpensiones, le reconociera una pensión de invalidez mediante resolución SUB139833 de 2017.

Expresó que el juzgador de primera instancia, para fundar su decisión condenatoria *«aseguró que la suspensión del contrato de trabajo que tuvo lugar el 9 de marzo de 2017, fue ilegal, esto, porque las causales de suspensión del nexo laboral eran taxativas (...) y la calificación de la PCL no era una de ellas»*.

Destacó que de acuerdo con el apelante, como no hubo prestación del servicio, tampoco se debía sufragar el salario, unido a que la suspensión del contrato se presentó por caso fortuito o fuerza mayor, por eso los descuentos fueron legales pues como el contrato estaba suspendido el porcentaje de cotización del trabajador al sistema de seguridad social, lo asumió el empleador y resaltó que actuó de buena fe.

Copió el artículo 51 del CST, que consagra las causales de suspensión del contrato de trabajo, y argumentó que ninguna de las taxativas allí enunciadas indicaba que el contrato de trabajo se suspendía cuando el trabajador fuera calificado con una pérdida de capacidad laboral superior 50% y, la comunicación de folio 22, no aludió a ninguna de aquellas sí previstas.

Enunció que contrario al criterio expuesto por el impugnante, para que se configurara la fuerza mayor o caso fortuito de que trata el artículo 51 del CST, se debían cumplir 3 elementos: «*fuerza imprevisible*», imposibilidad absoluta de atender las obligaciones; y la «*característica de temporal y pasajera*».

Consideró que en el *sub examine*, no ocurrió caso fortuito o fuerza mayor, por eso, la decisión «*fue ilegal, lo que quiere decir que sus efectos desaparecen, las cosas volverán a su estado anterior, y la empresa tiene que cumplir con una serie de obligaciones laborales con las que no cumplió*».

Manifestó: «*en lo tocante al retroactivo pensional, y el hecho que era el fondo de pensiones quien tenía la carga de pagar los salarios insolutos entre los meses de marzo y septiembre de 2017*», aunque no se discutía que fue pensionado, «*el medio de convicción que da certeza de su inclusión en nómina brilla por su ausencia*», en consecuencia, no se sabía la fecha de efectividad del pago de la prestación.

En lo que hace a los descuentos, sostuvo: *«visto que la suspensión fue ilegal, no se podían realizar descuentos de la liquidación, ni de ningún otro ingreso, que no fuese el salario, y en los porcentajes establecidos en la ley (artículo 17 de la Ley 100 de 1993), menos aun si estos no fueron autorizados por el trabajador»* y aunque estuviesen contenidos en una cláusula contractual, la misma sería ineficaz, si esa situación hubiese sido debatida en juicio.

Para concluir, anotó: *«finalmente no se puede pretender que la buena fe emane de un acto ilegal»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el tribunal admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita la casación del fallo atacado, *«en cuanto al confirmar los numerales segundo y tercero de la sentencia de primera instancia condenó a Carbones de la Jagua SA., a pagar al demandante \$3.830.468 por concepto de descuentos no autorizados»*; y confirmó la condena por sanción moratoria. En sede de instancia, pide *«se revoquen dichas condenas impuestas y en su lugar,»* se le absuelva íntegramente.

Con el señalado propósito, sustenta tres cargos, que recibieron réplica, de los cuales se analizarán de manera conjunta segundo y tercero, toda vez, que se orientan a la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa acusa interpretación errónea de los artículos 1, 23, 27, 59, 65, 127, 132, y 149 del CST.

En el desarrollo copia el siguiente segmento de la sentencia impugnada:

Referente a los descuentos, y visto que la suspensión fue ilegal, no se podían realizar descuentos de la liquidación, ni de ningún otro ingreso, que no fuese el salario, y en los porcentajes establecidos en la ley (artículo 17 de la Ley 100 de 1993), menos aún si estos no fueron autorizados por el trabajador, al margen de que estuviesen contenidos en una cláusula contractual, que a todas luces sería ineficaz, si esta situación hubiese sido debatida en juicio.

Sostiene que es equivocado considerar que *«no se podían realizar descuentos de la liquidación, ni de ningún otro ingreso que no fuese salario»*, porque esta Corporación, ha adoctrinado que *«a diferencia de lo que ocurre en vigencia del contrato laboral, cuando se está en el momento de su terminación y en la liquidación final, y el trabajador tiene deudas con su empleador, no se requiere de autorización expresa de descuento»*, porque las *«normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando este culmina»*.

Para concluir, invoca el fallo CSJ SL2120-2022, del que apunta memoró la doctrina expuesta en el CSJ SL8095-2014, y dice que, como el Tribunal se apartó de tal jurisprudencia, el cargo debe prosperar.

VII. RÉPLICA

Subraya que la encausada no discute la condena por salarios adeudados por valor de \$27.329.247, luego, en lo que corresponde a los descuentos, dice que la censura omite informar que la condena por este ítem, se origina en las deducciones efectuadas en dos momentos, inicialmente una que se hizo en la primera quincena de junio de 2017, por valor de \$2.923.136., cuando el vínculo estaba vigente. En lo que corresponde al segundo, anota que fue por \$907.332, ese sí en la liquidación, pero correspondía a los aportes al sistema de seguridad social durante el periodo de suspensión, actuación que entiende demuestra la mala fe del empleador.

VIII. CONSIDERACIONES

Como lo menciona el opositor, en el cargo no es objeto de debate, la condena a salarios adeudados por \$27.329.247. Del punto en controversia, en su análisis el sentenciador sostuvo:

Referente a los descuentos, y visto que la suspensión fue ilegal, no se podían realizar descuentos de la liquidación, ni de ningún otro ingreso, que no fuese el salario, y en los porcentajes establecidos en la ley (artículo 17 de la Ley 100 de 1993), menos aún si estos no fueron autorizados por el trabajador, al margen de que estuviesen contenidos en una cláusula contractual, que a

todas luces sería ineficaz, si esta situación hubiese sido debatida en juicio.

Siendo así, de la sentencia del Tribunal queda intacta la premisa según la cual: *«la suspensión del contrato de trabajo fue ilegal»*, y también, que los descuentos efectuados al terminar el contrato, correspondieron a la cuota parte de los aportes al sistema de seguridad social, que debía sufragar el trabajador.

Bajo el amparo de los anteriores pilares, como se aprecia del párrafo copiado, el fallador coligió que por ser ilegal la suspensión del contrato de trabajo, igual suerte corrían los descuentos que a su terminación aplicó el empleador a título de aportes al sistema de seguridad social, argumento que continúa sustentando la condena. Aunque pudo ser más amplio en su explicación, se deduce que acertadamente infirió, que ante una suspensión ilegal del contrato efectuada por el empleador, mal podría al final del nexo, como ocurrió aquí, alegar que asumió la totalidad del pago del aporte al sistema de seguridad social y, descontarlo en la liquidación final de acreencias laborales pues, fue su decisión que el trabajador se quedara sin salario y, esa sociedad sin una remuneración de la cual descontar la cuota parte para sufragar los aportes.

El trabajador soportó la ausencia del salario durante varios meses, por eso, sería paradójico que, además, tuviera que asumir al final del nexo el pago de los aportes al sistema de seguridad social, cuando se vio privado del ingreso mensual por decisión exclusiva de la empresa.

No desconoce la Sala la sentencia que, invoca la recurrente como un precedente, no obstante, en este evento la situación es diferente, porque como viene de decirse, el argumento del Tribunal, se ancla en que, ante una suspensión ilegal, no es viable el descuento de los aportes al sistema de seguridad social, soporte que es acertado.

Consecuentemente, el cargo no tiene ventura.

IX. CARGO SEGUNDO

Por el camino jurídico alega interpretación errónea del artículo 65 del CST, en relación con los artículos 1, 23, 27, 51, 59, 62, 127, 132 y 149 *idem*.

Expone que la sanción moratoria, fue impuesta por el *ad quem* «*de forma ciega y automática*», sin emprender un razonamiento sobre su procedencia jurídica, como lo exige la inveterada jurisprudencia, que antes de imponerla el juzgador debía analizar si había o no buena fe patronal.

Enuncia que, aunque el juez plural, someramente hizo referencia a que «*no se puede pretender que la buena fe emane de un acto ilegal*», no analizó la conducta del empleador de cara a la imposición de tal condena.

Alega que la sanción moratoria no puede imponerse inexorablemente por la simple circunstancia de la suspensión del contrato de trabajo que se declaró ilegal por

vía judicial, porque debía estudiar si su comportamiento fue constitutivo o no de buena fe.

X. CARGO TERCERO

Por la vía indirecta, asevera que el fallo de segundo nivel aplicó indebidamente el artículo 65 del CST, en relación con los artículos 1, 23, 27, 51, 59, 62, 127, 132 y 149 del CST.

Como causa eficiente de la violación, lista los siguientes errores:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que *«no se puede pretender que la buena fe emane de un acto ilegal»*.
2. No dar por demostrado, estándolo, que mi procurada siempre procedió de buena fe con el demandante al actuar bajo la creencia fundada de que podía suspender el contrato de trabajo.
3. No dar por demostrado, estándolo, que mi prohijada actuó falta de malicia, sin dolo, sin engaño, sin intención de obrar en provecho propio y en perjuicio del interés ajeno, sino más bien, con la convicción o conciencia de no perjudicar al trabajador, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos, de proceder por error, pero con la convicción de no perjudicar y de no adeudar lo reclamado.
4. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada creyó estar actuando conforme a derecho, y que con ese actuar protegía la salud y vida de su trabajador por el riesgo que implicaba trabajar dentro de una mina teniendo un 58.31% de pérdida de capacidad laboral.

Afirma que los citados yerros resultaron de la preterición de: comunicación de marzo de 2017 (f.º22); carta de 1 de septiembre de 2017 (f.º23); y testimonios de Katherine Maldonado Hernández y Jaime Rafael Ucrós.

En el desarrollo, arguye que para emitir condena por sanción moratoria, el Tribunal no analizó las pruebas que detallara más adelante, que *«dan cuenta de una suspensión contractual por parte del empleador, falta de malicia, sin dolo, sin engaño, sin intención de obrar en provecho propio y en perjuicio de interés ajeno»*, por el contrario, procedió con la *«convicción o conciencia de no perjudicar al trabajador, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos»*.

Remite a que se analice la comunicación de marzo de 2017 (f.º22), y transcribe tres párrafos:

Mediante la presente comunicación que tiene como base el hecho de que Ud. Nos remitió el dictamen de calificación de invalidez 166/2017 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander (...) donde se determinó que usted tiene una pérdida de capacidad laboral del 58.31%, le solicitamos se sirva iniciar los trámites tendientes a obtener el reconocimiento de su pensión de invalidez, para lo cual debe radicar los documentos requeridos directamente en la Administradora de Riesgos Laborales.

Tal solicitud **se la estamos formulando con base en el alto riesgo que implica para su salud, su vida y la de sus compañeros, continuar expuesto a factores de riesgo existentes en su actividad laboral cotidiana.** (Resalta y subraya el recurrente)

Carbones de la Jagua SA., en cumplimiento de su responsabilidad social y de los mandatos legales, entre ellos el artículo 56 del Código Sustantivo Laboral, norma esta que le asigna al empleador como una de sus principales obligaciones la protección y seguridad de sus empleados, lo insta a iniciar el citado trámite de reconocimiento de su pensión a la mayor brevedad. (Resalta y subraya el recurrente)

Explica que, *«si el Tribunal hubiera apreciado esta comunicación, hubiera advertido que el propósito del empleador era que el trabajador no pusiera en riesgo su salud,*

su vida y la de sus compañeros, al continuar expuesto a factores de riesgo existentes», toda vez, que había sido calificado con una pérdida de capacidad laboral del 58.31%.

Procede al análisis de la carta de 1 de septiembre de 2017, «*en la que la Empresa da el preaviso*» (f.º23), de la que copia varios párrafos, pero resalta el siguiente:

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que con base en lo establecido en el artículo 7 de decreto 2351 de 1965, aparte a), numeral 14, la empresa ha resuelto dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa en razón a tener usted derecho a su **pensión de invalidez, reconocida por COLPENSIONES a través de Resolución No. SUB139833 del 28 de julio de 2017. Así mismo, por habersele notificado a usted su inclusión en la nómina de pensionados de la mencionada COLPENSIONES a partir del mes de agosto de 2017.** (Subraya y resalta el recurrente)

En consecuencia, mediante la presente comunicación le estamos notificando el preaviso legal no inferior a 15 días, prestando servicios hasta el 19 de septiembre de 2017.

Argumenta que «*De haber valorado esta probanza, se hubiera percatado el fallador que la Empresa actuó bajo creencia de estar obrando en derecho, notificando el preaviso legal y terminado el contrato una vez el trabajador fue incluido en nómina de pensionados*».

Invoca segmentos de los testimonios de Katherine Maldonado y Jaime Rafael Ucrós, de los que concluye que si hubiera apreciado estas pruebas «*habría tenido la certeza de que mi prohijada creyó estar actuando conforme a derecho, y que con ese actuar protegía la salud y vida de su trabajador*

por el riesgo que implicaba trabajar dentro de una mina teniendo un 58.31% de pérdida de capacidad laboral».

Afirma que, según lo descrito, quedó demostrado que la compañía *«al suspender el contrato del demandante, procedió sin intención de obrar en provecho propio sino con la convicción de no perjudicar al trabajador y de que estaba protegiendo su vida y su salud»*, y concluye que el propio sentenciador reconoció una indebida interpretación de la ley por parte de la demanda sobre la causal de suspensión del contrato.

XI. RÉPLICA

Expone que no es cierto que el Tribunal no haya analizado la conducta de la empleadora de cara a la sanción moratoria, puesto que sí analizó la actuación de la demandada a partir de la suspensión ilegal del contrato de trabajo, *«de igual manera estudió la misiva visible a folio 22 o comunicación de marzo del 2017, para inferir que la suspensión del contrato de trabajo fue ilegal y que la buena fe no puede provenir de un acto de esa calidad»*.

XII. CONSIDERACIONES

Como se deriva con claridad de los dos cargos, están orientados a derruir la condena por sanción moratoria que confirmó el *ad quem*.

Inicialmente, en lo que respecta de manera particular al segundo ataque, en el mismo sostiene que el Tribunal condenó de manera automática por concepto de sanción

moratoria, toda vez, que se limitó al terminar el fallo a decir que *«Finalmente, no se puede pretender que la buena fe emane de un acto ilegal»*.

El recurrente para sustentar su argumento entiende que la anterior frase fue el único soporte para confirmar la condena por sanción moratoria, es decir, la descontextualiza de todo el análisis que en las páginas anteriores realizó el Tribunal, dado que el fallo constituye un conjunto de argumentos sobre la ilegalidad de la suspensión contractual, por eso, aunque la conclusión sobre la sanción moratoria es la frase transcrita en el párrafo precedente, debe comprenderse que la tesis para la condena por sanción moratoria, también está sustentada en todo el análisis que realizó el operador judicial, con cierta amplitud, sobre el acto ilegal que protagonizó la empresa que condujo a omitir sus obligaciones laborales, con sustento en que, por haber sido calificado el trabajador con una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, ello constituía una fuerza mayor o caso fortuito, cuando era evidente que no se adecuaba la situación del demandante a este concepto.

De igual manera, como lo dice la parte opositora el fallador de segundo nivel, en su estudio, remitió a la documental del folio 22, por ende, no es acertado aducir que no la valoró, pues una vez transcribió el artículo 51 del CST, para inferir la ilegitimidad de la suspensión del contrato arguyó: *«Claramente ninguna de las condiciones taxativas antes enunciadas indica que el contrato de trabajo se suspende cuando el trabajador sea calificado con una pérdida*

de capacidad laboral superior al 50%, de otro lado, cabe resaltar, que la misiva visible a folio 22 no hace referencia a ninguna de estas causales».

Aunque el análisis pudo ser más profuso, el fallo no condenó de manera automática a la sanción moratoria, por ende, no se comparte el razonamiento del segundo ataque.

En el tercer ataque, la disertación comienza por exponer, de manera general, que de las pruebas que acusa se desprende que la suspensión del contrato permite corroborar que actuó sin malicia, sin dolo, sin engaño, con la conciencia de no perjudicar al trabajador y no usurpar la ley.

Por la senda de los hechos, inicialmente invoca el folio 22, atrás aludido, en el que, como se transcribió al resumir al ataque, la compañía le dijo al trabajador que teniendo presente que la Junta Regional de Calificación de Invalidez le dictaminó una pérdida de capacidad laboral de un 58.31%, le solicitaban que iniciara los trámites para la pensión de invalidez, y como argumento para esta petición, la sociedad esgrimió el *«alto riesgo que implica para su salud, su vida y la de sus compañeros, continuar expuesto a factores de riesgo existentes en su actividad laboral cotidiana»*, así como el artículo 56 del CST, atinente a las obligaciones de protección de los empleadores en relación con los subordinados.

La sanción moratoria, que confirmó el *ad quem*, se sustentó de manera principal, en que por la ilegal suspensión del contrato de trabajo, el empleador sí estaba compelido a

pagar salarios, sin embargo omitió ese deber en el periodo de la supuesta suspensión, por eso la documental del folio 22, nada aporta de cara a demostrar una conducta de buena fe frente a la ilegal suspensión contractual, dado que esta prueba, hace alusión al exhorto del empresario para que iniciara el trámite tendiente a la obtención de la pensión de invalidez, y aunque allí esgrime «*el alto riesgo que implicaba para su salud, su vida y la de sus compañeros, continuar expuesto a factores de riesgo existentes en su actividad laboral cotidiana*», mal serviría dicha motivación, para avalar el proceder de un acto diferente, como fue la interrupción ilegal del contrato sobre la cual soportó el no pago de los salarios al actor.

En el documento de preaviso de folio 23, se expone a Ardila Ovalle, que ante el reconocimiento de la pensión se da por terminado el contrato de trabajo, por lo que deberá prestar servicios hasta el 19 de septiembre de 2017. Esta prueba también da cuenta de un acto jurídico diferente al que generó la deuda salarial, sin que en la terminación del vínculo para el que se invocó una justa causa, se refrende la conducta morosa en el pago de salarios, que se soportó en una suspensión inexistente y *contra legem*, como lo detalló el *ad quem*.

Es pertinente recordar que, bajo las enseñanzas de la jurisprudencia de esta Corporación, la buena fe que se exige para eximir al deudor de la sanción moratoria, aunque no se trata de buena fe cualificada, «*no es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada*» (CSJ SL, 23 oct. 2012, rad.

41005), sustentada en razones «*acceptables*», «*serias y atendibles*» para sustraerse de su débito (CSJ SL4278-2022, SL4076-2017), motivos que no se encuentran en el *sub examine*, toda vez, que el argumento de la suspensión contractual, con apoyo en una fuerza mayor o caso fortuito, como lo examinó el *ad quem*, no tiene asidero, por lo que, desde los caminos fáctico y el jurídico, no se aprecia razón en el libelista.

Para finalizar, los testimonios que acusa, no son prueba calificada autónoma para sustentar el recurso de casación laboral, sino que dependen de la demostración de un yerro ostensible, protuberante, evidente en la valoración de un medio que sí tenga tal condición -documento auténtico, confesión judicial o inspección ocular- según la restricción contenida en el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, norma que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia CC C-140 de 29 de marzo de 1995, de manera que al no estar demostrado un yerro de tales condiciones, no puede abordarse el análisis que propone de las declaraciones. (CSJ SL4030-2019).

En consecuencia, los cargos no prosperan.

Costas en el trámite extraordinario a cargo de la recurrente y a favor Jorge Aurelio Ardila Ovalle, con inclusión de la suma de \$10.600.000, a título de agencias en derecho. Aplíquese el artículo 366-6 del Código General del Proceso.

XIII. 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 por la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar el 5 de noviembre de 2021, en el proceso que instauró **JORGE AURELIO ARDILA OVALLE**, en contra de **CARBONES DE LA JAGUA SA.**

Costas, como se dijo.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ