



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

SENTENCIA N° 442

(Aprobado mediante Acta del 25 de octubre de 2022)

Proceso	Ordinario
Demandante	Diana Carbonell Barreiro
Demandado	Estanciatex SAS
Radicado	76001310501120180014201
Tema	Sanción por no consignación de cesantías, indemnizaciones art. 64 y 65 del CST.
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 por medio de la cual establece la vigencia permanente del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

La demandante pretende la declaración del contrato de trabajo con la demandada entre el 15 de noviembre de 2016 hasta el 18 de marzo de 2017, y que el salario correspondía a la suma de \$1.000.000, en consecuencia, se condene a la demandada al pago de las diferencias de la cesantía y prima de servicios del año 2016, así como las diferencias de los aportes a la seguridad social durante la vigencia de la relación laboral, y el pago de salario, auxilio de transporte, prima, cesantías, intereses sobre estas y vacaciones generadas hasta la terminación de la

relación laboral. Adicional, pretende el pago de la indemnización consagrada en el art. 64 del CST, y por los perjuicios generados por el no suministro de dotación; así como las sanciones moratorias del art. 65 ídem, del art. 99 de la Ley 50 de 1990 y del art. 2.2.1.3.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo.

Como hechos relevantes expuso que laboró para la demandada mediante contrato de trabajo a término fijo suscrito desde el 15 de noviembre de 2016 hasta el 14 de noviembre de 2017, que desempeñó el cargo de analista de recursos humanos, con un salario básico mensual de \$800.000 más \$200.000 de auxilio de transporte, cumpliendo jornada de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5.30 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Informa que, por no contar con garantías para desarrollar el trabajo, pues existían diferencias de criterios con el señor Richard Izquierdo, además del incumplimiento sistemático de las obligaciones del empleador, pasó la carta de terminación del contrato el 25 de febrero de 2017, para hacerla efectiva el 18 de marzo de ese año, sin que hasta la fecha le haya sido cancelada la liquidación definitiva de prestaciones sociales, pese a que se le informó que el pago estaba programado para el 10 de abril de esa anualidad. Afirma que solicitó audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo sin que a la fecha haya sido programada.

La demanda se tuvo por no contestada.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Once Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 80 del 20 de febrero de 2020, declaró probada de oficio la excepción de cobro de lo no debido frente a la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social de 2016, salarios prestaciones sociales y vacaciones de 2017, al igual que la de inexistencia de la obligación respecto de la indemnización por despido, la sanción moratoria, la sanción por no consignación de cesantías y la indemnización de perjuicios

por falta de entrega de la dotación. Adicional declaro la existencia del contrato a término fijo entre el 15 de noviembre de 2016 al 18 de marzo de 2017, y condenó a la demandada al pago de \$6.641 como sanción por el pago tardío de los intereses a las cesantías de 2016 y 2017, y la absolvió de las restantes pretensiones.

Como fundamento de la decisión y para lo que interesa a la competencia de esta Corporación, explicó que no existía duda del nexo contractual a término fijo de un año, el cual explicó se ejecutó entre el 15 de noviembre de 2016 y el 18 de marzo de 2017. Respecto de las acreencias laborales pretendidas señaló que se aportó la liquidación definitiva de lo causado en el año 2017 - cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones-, así como de la prima de servicios del año 2016, adicional, que se demostró el pago de dichos emolumentos a través de transacción bancaria en Daviplata, lo que registra pago exitoso.

Explicó que si bien, no aparece la consignación de las cesantías del año 2016, se evidencia petición de la demandante del pago de dicha prestación en efectivo, lo que en efecto se realizó el 25 de febrero de 2017, de ahí que concluyó que la demandada pagó todas las acreencias salariales y prestacionales a la demandante.

Respecto de la terminación del contrato que la demandante le imputa al empleador, señaló que de conformidad con lo establecido en el literal b) y el parágrafo del art. 62 del CST en concordancia con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, le corresponde demostrar que enteró al empleador de las razones de su inconformidad; expuso que en efecto en la misiva del 25 de febrero de 2017 la demandante arguyó que la Dirección General de la empresa no estaba a gusto con su trabajo porque los conceptos emitidos no favorecían a la empresa, y además por el incumplimiento del pago de las cesantías de 2016, sin embargo, el Juez precisó que los argumentos esbozados por la trabajadora no están soportados, en

tanto, el primer argumento es una consideración de tipo personal y subjetivo, lo que no es suficiente para acreditar un despido indirecto, en lo que corresponde al segundo argumento, señaló que ese emolumento fue pagado en efectivo a la demandante con los intereses, y que en todo caso el retraso se dio por pocos días, en consecuencia, no se podía catalogar como un incumplimiento sistemático, en consecuencia, no encontró configurado el despido indirecto.

Frente a la sanción moratoria y la sanción por no consignación de cesantías, señaló que no surgen de forma automática, sino que se debe analizar las razones por las que se dio tal omisión. Explicó que la demandada cumplió sus obligaciones durante la relación laboral, que si bien, se presentó una demora de 16 días en el pago de la liquidación definitiva, no se logra evidenciar que la intención de la demandada estuviera encaminada a defraudar los intereses de la demandante, concluyendo que actuó de buena fe.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme, la demandante señaló en resumen que, no se encuentra de acuerdo con que se haya declarado probada la excepción de cobro de lo no debido respecto de la sanción por mora en el pago de las prestaciones sociales, la sanción por no pago de las cesantías, y la indemnización por despido injusto, para ello, fundamentó que en el expediente se aportó la carta de renuncia que se entregó al administrador de la empresa el 25 de febrero de 2017 -fecha en que le fueron canceladas las cesantías-, que en tal misiva expuso los motivos de la finalización corresponde al no pago de esas cesantías y además porque el gerente no se encontraba conforme con el trabajo realizado y pretendía que la demandante emitiera conceptos por fuera de la norma, por lo que se vio forzada a renunciar, aduciendo entonces que en este caso se presenta un despido indirecto, de ahí que pretende la indemnización del art. 64 del CST.

En cuanto a la sanción por no pago de las cesantías, señaló que las cesantías deben ser consignadas el 14 de febrero de cada año y la empresa no lo hizo, por lo que afirma que procede esa condena desde el 14 al 25 de febrero de 2017, fecha en que le fueron pagadas al pasar la renuncia.

Respecto de la sanción por no pago de las prestaciones sociales, señaló que la empresa nunca le confirmó tal pago ni le permitió acceder a la liquidación.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión, sin que dentro de la oportunidad procesal, las partes presentaran los mismos

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Atendiendo el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, la Sala determinará i) si a la demandante le asiste el derecho a percibir la indemnización consagrada en el art. 64 del CST; ii) si procede la indemnización por no consignación de cesantías, consagrada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990; y iii) si procede la sanción moratoria consagrada en el art. 65 del CST.

En el presente proceso no es materia de discusión la existencia del contrato laboral a término fijo suscrito entre las partes, cuyo extremo fue entre el 15 de noviembre de 2016 y el 18 de marzo de 2017, así mismo, no se discute que la demandada no pagó la liquidación de prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato, y que

estas fueron consignadas el 3 de abril de 2017, finalmente, tampoco es objeto de discusión que la demandada le pagó en efectivo a la demandante las cesantías e intereses a las cesantías del año 2016, el 25 de febrero de 2017.

1. Terminación del contrato

Conforme a la normativa laboral, cuando el empleador decide terminar el contrato sin que medie una de las causas previstas en los artículos 62 y 63 del CST, entiende el despido de manera injusta y, por tanto, deviene procedente la correspondiente indemnización que consagra el art. 64 del mismo precepto, la cual tiene como finalidad, mitigar los efectos negativos que tal decisión ocasiona al trabajador, y, además, desestimular esas actuaciones por parte de los empleadores.

La jurisprudencia nacional, ha sido reiterativa en sostener que en materia de despidos al trabajador le basta con acreditarlo, en tanto que al empleador le incumbe la carga de probar que para tomar dicha determinación se ajustó en todo a los parámetros legales consagrados al respecto, en efecto, así lo reiteró la CSJ en sentencia SL6918-2014, en la que señaló:

Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Sala precisa que el Tribunal en momento alguno le dio un alcance equivocado al artículo 64 del C.S.T., en tanto la causa eficiente por la cual el sentenciador de alzada absolvió a la demandada de la indemnización por terminación del vínculo laboral, no fue la interpretación de la citada preceptiva, sino el hecho de no encontrar probado el despido, carga procesal que a la luz del artículo 177 del C.P.C., le correspondía al demandante, tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral.

En el presente caso, se endilga el fenecimiento del contrato de trabajo, a un despido indirecto por el incumplimiento de la demandada en el pago de las obligaciones laborales, además porque, la empresa no se encontraba a gusto con el trabajo de la demandante, de ahí que, por

lo menos por la primera razón, se enfatice en los requerimientos propios de esta forma de despido, veamos:

1. El trabajador es quien toma la decisión de finiquitarlo, previa la utilización o no de mecanismos para evitarlo.
2. La postura del trabajador es activa, porque a partir de él se produce la ruptura del nexo subordinado, o sea el abandono del empleo.
3. Y, el trabajador es quien asume un deber procesal superior, en tanto le incumbe demostrar la causa invocada en contra del empleador, no le basta simplemente con aducir el despido, única carga probatoria cuando se trata del despido directo. (CSJ, Sentencia 11 de diciembre de 1980).

Es pertinente indicar que, en tratándose del “*despido y del despido indirecto*”, se tiene por establecido que quien soporta la terminación unilateral tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan tal decisión, porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.

Precisado lo anterior, se procede a revisar el material probatorio que da cuenta de la terminación del contrato de trabajo, y se advierte que, la parte demandante allegó misiva fechada el 25 de febrero de 2017 dirigida a la demandada, mediante la cual le informa de la renuncia al cargo, aduciendo:

1. Debido a que la Dirección General no está a gusto con mi trabajo, porque los conceptos que emito no están a favor de la empresa, como me lo ha hecho saber en varias ocasiones. Para lo que cabe aclarar, que en los casos en los que se requieren consultas de la norma y de procedimientos, me he guiado por lo que dice la legislación laboral, la jurisprudencia, los conceptos del Ministerio de Trabajo y mi obligación es hacer saber lo que transcribe la norma, para buscar de esta manera, soluciones que sean factibles para la empresa en su conjunto.
2. el incumplimiento en el pago oportuno de las obligaciones legales por parte

No obstante, estima esta colegiatura que el primer argumento no se puede tener como justificativo para terminar la relación laboral por parte de la demandante, pues allí no se aduce ningún incumplimiento de las obligaciones del empleador, así como tampoco se invoca ninguna de las causales que consagra el literal b) del art. 62 del CST, por el contrario, se avizoran apreciaciones subjetivas de la demandante, que, en todo caso, no dieron paso a la terminación del contrato por la parte demandada.

Ahora, en cuanto al segundo argumento invocado, esto es el incumplimiento de obligaciones y en particular la omisión en el pago de las cesantías del año 2016 se advierte que se halla contemplada como una de las justas causas de terminación del contrato de trabajo reguladas en el artículo 62 subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, cuando las definió para el trabajador en su artículo 7° lit. b), y entre ellas previó en el numeral 6 y 8: *“6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales”, y el “8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono...”*.

Sin embargo, luego de revisar la documental que reposa en el proceso para esta colegiatura que no se logra demostrar el incumplimiento que se le enrostra a la empresa demandada, por el contrario, se observa solicitud del 4 de febrero de 2017 mediante la cual la aquí demandante le solicita a la empresa demandada el pago de las cesantías para realizar una mejora de vivienda, puntualmente manifestó: *“Mediante la presente solicito me sean canceladas directamente mis cesantías liquidadas del año 2016, ya que voy a realizarles unas mejoras al apartamento donde vivo, ubicado en la Carrera 76ª # 2ª-15 Barrio Nápoles, en la ciudad de Cali”* (f.º 51), aunado a lo anterior, se avizora comprobante de egreso en el que se liquidan las cesantías del año 2016 en suma de \$113.871 (f.º 53), documento que cuenta con firma de la trabajadora, así como la liquidación de dicho rubro en el que se registró como fecha de recibido el 25 de febrero de 2017 (f.º 54).

De lo anterior se deduce que, previo a que se llegara la fecha límite para que el empleador cumpliera con la obligación legal de consignar esta prestación en un fondo de cesantías, la demandante solicitó tal pago de forma directa, solicitud a la que accedió la empresa cuando realizó el pago el 25 de febrero de 2017, de ahí que, con independencia que el actuar de la demandada se ajustara o no a lo que legalmente está establecido en este tipo de acreencias laborales, no se le puede endilgar incumplimiento, como se señala en la carta de renuncia.

Recuérdese que, para que se configure la justa causa para terminar el contrato por parte del trabajador, el incumplimiento del empleador debe ser sistemático, sin embargo, tal situación no se configuró en este asunto, pues ni siquiera se insinuó así en la carta de denuncia, en la que por el contrario, se precisa que la acreencia adeudada es las cesantías del año 2016, las que dicho sea de paso, se pagaron el mismo día de la renuncia.

Así las cosas, del conjunto de pruebas recaudas en el proceso, para esta colegiatura, el vínculo contractual que unió a las partes ahora en contienda finalizó por decisión unilateral de la demandante, quien renunció a su empleo, sin que se pueda tener por probado que fue por culpa de la demandada que la relación laboral finalizó, toda vez que, el esfuerzo probatorio de la parte activa no permite llegar a tal conclusión, por ende, la parte demandante no cumplió con la carga procesal que le correspondía, conforme a lo dispuesto en el art. 167 del CGP, aplicable al procedimiento laboral por expresa remisión del art. 145 del CPTSS, debiéndose confirmar la decisión de primer grado, relativa a absolver por la indemnización consagrada en el art. 64 del CST.

2. Indemnización por falta de pago, art. 65 CST. y sanción por no consignación de cesantías art. 99 de la Ley 50 de 1990.

Estas indemnizaciones consagradas en el art. 65 del CST y el art. 99 de la Ley 50 de 1990, operan sobre el impago de salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral, así como por la omisión en la consignación de las cesantías, no obstante, tales indemnizaciones no surgen de manera automática, pues es necesario realizar un

análisis de la conducta del empleador. Al respecto, la CSJ en sentencia SL087 de 2018 precisó:

«Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud».

En el presente caso, el juez absolvió de estos pedimentos al señalar que la demandada incurrió en mora durante 16 días en el pago de la liquidación definitiva de prestaciones, sin embargo, no encontró acreditada la mala fe en el actuar de la empresa, argumento este último que también utilizó para absolver de la sanción por no consignación de las cesantías.

Por su parte la demandante señala en la alzada que, la empresa nunca le confirmó tal pago ni le permitió acceder a la liquidación definitiva, sin embargo, omite que en el escrito de demanda afirmó que, al solicitar información del pago de las acreencias laborales, fue enterada que el pago estaba programado para el 10 de abril de 2017 (f.º 3 y 30), información que se corrobora incluso con las comunicaciones sostenidas por correo electrónico en las que el 28 de marzo de 2017 el director general le informa a la demandante que el pago estaba programado para el 10 de abril mediante consignación a Daviplata (f.º 13), lo que en efecto surgió incluso antes de esa calenda, pues se evidencia que la consignación se efectuó el 3 de abril de 2017 (f.º 74).

Conforme a lo expuesto, y al haber transcurrido solo 16 días entre la fecha de terminación del vínculo laboral y el pago de la liquidación definitiva, considera esta corporación que no existe una certeza que se haya presentado una conducta tendenciosa o malintencionada de parte de la empresa al realizar el pago en ese tiempo, por el contrario, estima esta corporación que es un tiempo razonable y prudente para efectuar tal pago; igual situación ocurre con la omisión de la consignación de las cesantías, pues como se señaló el pago directo que se realizó a la demandante el 25 de febrero de

2017, fue atendiendo la solicitud por ella solicita, por ende mal haría la sala en imponer tales sanciones pues en la presunción no quedó incluido el factor subjetivo (buena o mala fe) que exige la Corte Suprema de Justicia en Sala Laboral al momento de analizar los eventos de indemnizaciones por mora. (ver SL12488-2017 del 16 de agosto de 2017), en consecuencia, se confirma la decisión del *a quo* en este aspecto.

Así las cosas, quedan resueltos los puntos que fueron objeto del recurso interpuesto por la parte demandante, debiéndose imponer costas a cargo de la parte vencida, en tanto, no resultó próspero el recurso que interpuso, se ordenará incluir como agencias en derecho la quinta parte del salario mínimo legal.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia No. 80 de fecha 20 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia en favor de la demandada, se ordena incluir como agencias en derecho la suma de la quinta parte del salario mínimo.

TERCERO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada,

por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.

Magistrados,



CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado