



REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-006-2021-00383-01
Demandante: Lida Marcela Sánchez Villada
Demandada: Adriana María Duque Calle
Asunto: Apelación sentencia
Procedencia: Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín
Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Relación laboral, prestaciones sociales, sanciones moratorias

Medellín, octubre diecisiete (17) de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada sustanciadora, procede, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de Ley 2213 de 2022, a decidir los recursos de apelación interpuestos por las partes, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, el 15 de agosto de 2023, en el proceso ordinario laboral de primera instancia, instaurado por la señora LIDA MARCELA SÁNCHEZ VILLADA

contra de la señora ADRIANA MARÍA DUQUE CALLE. Rad. 050013105
006 2021 00383 01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

La señora LIDA MARCELA SÁNCHEZ VILLADA instauró demanda ordinaria laboral en contra de la señora ADRIANA MARÍA DUQUE CALLE, pretendiendo se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 08 de abril de 2016, y finalizó el 17 de septiembre de 2019, por renuncia de la accionante, en virtud del incumplimiento de las obligaciones de la empleadora; consecuentemente se condene a esta última a pagar a la pretensora la indemnización por despido indirecto, así como las primas legales, cesantías, intereses, vacaciones, horas extras, recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo, auxilio de transporte, subsidio familiar y demás emolumentos no pagados o pagados deficitariamente, en los montos que resulten probados en el proceso; la indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones sociales contenida en el artículo 65 del C.S.T.; la sanción del párrafo 1º del referido artículo por el no pago de aportes a la seguridad social y parafiscales; la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; la sanción por el no pago oportuno de los intereses sobre las cesantías al trabajador, la indexación, los intereses moratorios y subsidiariamente a estos los legales.

Los supuestos fácticos que apoyan los anteriores pedimentos se sintetizan en que el 08 de abril de 2016 la pretensora celebró contrato de trabajo a término indefinido con la demandada para desempeñar el cargo de auxiliar administrativa, siendo sus funciones la cotización, expedición, renovación y modificación de pólizas de seguro, atención telefónica, archivo y expedición de SOAT y pagos; que el salario mensual para el año 2016 fue de \$689.455, en el año 2017, \$737.717, en el año 2018, \$800.000 y en el año 2019 \$900.000,

que cumplía un horario de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm. y los sábados: de 9:00 am a 12:00 pm, que se le afilió a una ARL en octubre de 2017 iniciando la cobertura el 30 de septiembre de 2017, que se le afilió a una Caja de Compensación Familiar el 17 de septiembre de 2016 y a pensiones se le afilió el 07 de junio de 2016, narra que durante toda la relación laboral no se le pagaron intereses a las cesantías, no se le consignó las cesantías en un fondo, ni se le fueron pagadas directamente, que no se le otorgó vacaciones ni se le pagaron en dinero, ni se le realizó pagos por concepto de prima.

Agrega que la demandante presentó carta de renuncia el 13 de septiembre de 2019, argumentando el no pago oportuno de aportes a la seguridad social y el no pago de prestaciones sociales, con efecto a partir del 17 de septiembre de 2019 y a la fecha la demandada ha incumplido con el pago de los valores resultantes de la liquidación del contrato.

1.2.- CONTESTACIÓN

A través de apoderado judicial la señora ADRIANA MARÍA DUQUE CALLE replicó el libelo incoativo, oponiéndose a las pretensiones, aceptó que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandante el cual inició el día 08 de abril del 2016 y finalizó el 17 de septiembre de 2019, que la demandante desempeñó el cargo de auxiliar administrativa, destaca que era la demandante quien, en razón a su oficio, se encargaba entre otras actividades, del manejo del archivo, documentos y correspondencia, así como del pago de gastos de la oficina y del oportuno pago de la seguridad social, tanto de su jefe inmediata como de ella misma, aclara que el salario devengado en los años 2018 y 2019 correspondió al salario mínimo legal, que en el horario de trabajo se incluía la hora de almuerzo y que en año 2019 no laboró los días sábados, que actuó de buena fe y con la plena confianza que la señora LIDA MARCELA, cumplía a cabalidad con las funciones a ella asignadas, realizando de manera responsable los pagos a seguridad social y de los salarios y prestaciones.

Expone que por mutuo acuerdo y bajo pleno consentimiento de la accionante se le canceló totalmente y a satisfacción las prestaciones sociales, derechos que se acordó fueran cancelados en siete (7) cuotas, a las cuentas bancarias que la misma accionante suministró, que la demandante disfrutó de las vacaciones y se le pagaron las primas, que las vacaciones del año 2019 al igual que la prima de servicios proporcional del segundo semestre y los intereses a las cesantías, fueron canceladas con la liquidación final. Por último, se narra que inexplicable y extrañamente de la oficina de la accionada desapareció la carpeta correspondiente a la hoja de vida de la actora y demás documentos laborales de la accionante al momento de su retiro.

En su defensa formuló las excepciones de ineptitud de la demanda; pago de la obligación; mala fe y temeridad; falta de legitimación en la causa por pasiva y enriquecimiento sin causa.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO

Mediante fallo proferido el 15 de agosto de 2023, el juzgado de conocimiento declaró la justa causa de la demandante para dar por terminado, el contrato de trabajo a término indefinido que tuvo con la señora Adriana María Duque Calle; declaró prescrito el derecho de la señora Lida Marcela Sánchez Villada al pago de los intereses a las cesantías causados por los años 2016 y 2017, y el derecho al pago de vacaciones por el periodo 8 de abril de 2016 a 7 de abril de 2017; condenó a la señora Adriana María Duque Calle a pagar a la señora Lida Marcela Sánchez Villada los siguientes conceptos y valores: - Indemnización por despido injusto: tres millones ciento treinta y tres mil pesos (\$3.133.000)., - Prima de servicio por el año 2019: quinientos noventa y un mil ciento ochenta y tres pesos (\$591.183), - Cesantías por todo el tiempo laborado, dos millones seiscientos quince mil setecientos cuarenta y dos pesos (\$2.615.742).,- Intereses a las cesantías no prescritas -años 2018 y 2019- pago doble como indemnización por no pago trescientos veintinueve mil trescientos ochenta y

dos (\$329.382), -Vacaciones no prescritas: novecientos ochenta y siete mil quinientos cincuenta y cuatro (\$987.554); autorizó a la señora Adriana María Duque Calle a compensar a su favor la suma de dos millones ochocientos mil pesos (\$2.800.000), correspondiente a pago de liquidación del contrato de trabajo, hechos a terceros con autorización de la señora Sánchez Villada; ordenó a la señora Adriana María Duque Calle, a indexar la suma resultante a pagar a favor de la señora Lida Marcela Sánchez Villada, desde el 30 de septiembre de 2019 hasta cuando cumpla con el pago y absolvió a la señora Duque Calle de las demás pretensiones de la demanda; declaró resueltas implícitamente las demás excepciones y se abstuvo de la condena en costas.

1.4.- RECURSO DE APELACIÓN

Demandante

El poderhabiente judicial de la actora disiente del fallo, en relación con la absolución del pago de las sanciones pretendidas, exponiendo que el juzgado consideró que la parte demandada no estuvo precedida de mala fe en el incumplimiento en el pago de las prestaciones, cesantías, vacaciones y primas legales, ello sustentado en que atravesaba por una difícil situación económica, empero la mera dificultad económica no es una justificación para que no se cumpla con los derechos del trabajador, máxime cuando con las medidas cautelares decretadas, está probado que la accionada tiene un inmueble y una camioneta de alta gama y prefirió salvaguardar su patrimonio antes que cumplir con las obligaciones con la trabajadora, agrega que no se sabe la intensidad o gravedad de la situación económica y que la accionada en algún momento pudo cumplir la obligación o hubiera podido consignar en un juzgado lo que consideraba deber.

En relación con la sanción por el no pago de aportes al sistema de seguridad social, afirmó que si bien dicha norma trae como consecuencia el reintegro, la jurisprudencia ha entendido que da lugar al pago de una indemnización en dinero, afirma que no es cierto que se encuentre acreditado el pago durante

todos los periodos, pues ello no es congruente con la prueba, dado que a Confama solo se afilió el 14 de julio de 2016 cuando el contrato empezó en abril y en cuanto a la ARL la omisión es mucho más grave solo realiza esta afiliación el 30 de septiembre de 2017, para lo cual no existe justificación, iterando que hay una mala fe, porque estaba en posibilidad de cumplir la obligación y aun así no las cumplió.

Expone el recurrente que en torno a la sanción por la no consignación oportuna de las cesantías, en el fallo no se emite sustentación en debida forma para negarla y se encuentra acreditado que no se consignaron las cesantías a un fondo, recabando en que la accionada tenía la posibilidad de hacerlo porque tenía la oportunidad de sortear la iliquidez con un préstamo, una hipoteca y prefirió egoístamente proteger sus intereses, sosteniendo que deben proceder las tres sanciones.

De otra parte, apela la forma en que se ordenó la indexación de la prima de servicios y vacaciones, esto es desde la fecha de terminación del contrato, argumentando que esta procede desde la fecha de la causación, al igual que las cesantías. Expone que en el caso que no se conceda la sanción del artículo 65 y del artículo 99 de la ley 50, si deben proceder los intereses civiles, indicando que Código Civil regula las obligaciones de los particulares en los artículos 1 y 2 y es norma que aplica a todas las materias del derecho de manera supletiva, asimismo, que el artículo 717 establece la que frutos civiles y los intereses de capitales son siempre exigibles- al tratarse de prestaciones periódicas, toda vez que existen dineros que debieron estar en manos de la trabajadora por lo cual debe reconocerse el interés civil del 6%.

En cuanto a la aplicación de la prescripción afirma que los intereses a las cesantías son accesorios y deben correr la misma suerte de lo principal, esto es, el término debe contabilizarse desde la finalización del contrato, al igual que las vacaciones y en cuanto al subsidio de transporte resalta que en el fallo se argumenta que no se demanda un periodo específico, no obstante, debe

interpretarse que es durante toda la relación laboral y frente al mismo proceden intereses civiles.

También apela la compensación ordenada en la providencia al considerar que existe norma expresa que todo pago a terceros debe autorizarse por escrito, considerando que no podía la falladora del derecho positivo que pretende proteger a la parte débil del contrato y no es dable que se dé validez a esos pagos que no se hicieron como lo exige la normativa laboral, concluye que salvo los recargos dominicales y horas extras que no hubo prueba que se hubieren causado y las demás pretensiones deben proceder en su totalidad

Finalmente, expresa inconformidad frente a la no la condena en costas, argumentando que las mismas obedecen a criterios objetivos.

Demandada

El poderhabiente judicial de la pasiva apela la decisión solicitando no se concedan las pretensiones de la parte demandante, toda vez que se pudo demostrar que la demandada pagó la totalidad de las prestaciones sociales al finalizar el contrato y es clara la mala fe de la parte demandante, que la renuncia la hizo porque ya tenía otro empleo con el señor Juan José Ochoa Jaramillo, compañero de trabajo de la señora Adriana Duque y que esta pagó toda la seguridad social y consignó en Bancolombia, de común acuerdo, la liquidación de las pretensiones.

Por ultimo expone que la demandante está pretendiendo un enriquecimiento sin causa y a nadie está permitido enriquecerse con el caudal ajeno, siendo ella autorizó que le pagaran parcialmente la liquidación.

1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos no se pronunció ninguna de las partes.

2. CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación **por las partes**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

2.2.- HECHOS ESTABLECIDOS EN EL TRÁMITE DE LA INSTANCIA

Quedaron acreditados en el trámite del proceso y no son objeto de controversia los siguientes hechos:

- Que entre las partes existió una relación laboral, regida por un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre el 08 de abril de 2016 y el 13 de septiembre de 2019, desempeñándose la demandante en el cargo de auxiliar administrativa, hecho aceptado por la accionada al replicar el escrito inicial.
- Que la accionante presentó renuncia motivada a su cargo el 13 de septiembre de 2019 por el incumplimiento en el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral y prestaciones sociales, *Carp. 1. Anexo pruebas folio 13-*

2.3.- PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

Debe determinar la Sala:

¿Si en vigencia de la relación laboral la empleadora canceló a la demandante las prestaciones sociales y las vacaciones causadas y si la renuncia de la demandante tuvo origen en el incumplimiento de las obligaciones de la empleadora? y en caso afirmativo ¿si debe revocarse la sentencia parcialmente estimatoria de las pretensiones para en su lugar absolver a la accionada de la totalidad de las súplicas?

En el caso contrario establecer ¿Si se acredita la buena fe de la empleadora que permita exonerarla de la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, y en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990?

¿Si procede el pago de la sanción del párrafo del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, el subsidio de transporte, la indexación de los valores adeudados por concepto de primas de servicio, intereses a las cesantías y vacaciones, objeto de condena desde la fecha en que se causó cada prestación y no desde la fecha de terminación del contrato, como se dispuso en la sentencia de primer grado?

¿Si debe contabilizarse el termino de prescripción desde la fecha de terminación del contrato respecto a los intereses a las cesantías, las vacaciones y la prima de servicios?

¿Si hay lugar al reconocimiento de los intereses civiles moratorios sobre los valores adeudados por la accionada?

2.4.- TESIS

Los problemas jurídicos se resuelven bajo la tesis según la cual está acreditado que la empleadora omitió el pago de las cesantías e intereses a las cesantías en vigencia de la relación laboral y no logró demostrar la concesión o el pago de las vacaciones ni la prima de servicios del primer semestre de 2019, por lo

tanto la causal que invocó la trabajadora como fundamento de la renuncia motivada quedó probada, no obstante para la fecha de terminación del contrato la demandada actuó de buena fe, sin el ánimo de defraudar los derechos de la trabajadora, no siendo aplicable la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

No se acreditó a la buena fe para la fecha en que debieron ser consignadas las cesantías a la trabajadora y por lo tanto procede la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

De otro lado, no se acreditaron los presupuestos para causar el subsidio de transporte, igualmente se sostendrá que la prescripción de los derechos laborales corre desde que estos se hicieron exigibles aun en vigencia de la relación laboral y la indexación de las condenas es aplicable desde la fecha de exigibilidad de cada prestación, no siendo procedente los intereses civiles legales respecto a las obligaciones de orden laboral. En consecuencia, la sentencia debe ser ADICIONADA en el numeral tercero, MODIFICADA en el numeral segundo y quinto y CONFIRMADA en las demás partes.

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

La Constitución Política de 1991 erige al trabajo como un valor fundante del Estado, un derecho y una obligación social que goza en todas sus formas de la especial protección estatal. (artículos 2 y 25)

A su vez el trabajo subordinado debe ser garantizado en condiciones dignas y justas, con fundamento en los principios generales de igualdad de oportunidades, **remuneración mínima vital y móvil**, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales**, facultad de transigir sobre derechos inciertos, principio de favorabilidad al trabajador en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de las fuentes formales de

derecho, primacía de la realidad sobre las formalidades, garantía a la seguridad social, capacitación y descanso necesario. (artículo 53).

En este contexto el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 57 establece como obligación del empleador pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos y asimismo el referido estatuto consagra otros derechos y prestaciones de carácter social en favor del trabajador dependiente y a cargo del patrono, entre los que se incluyen las vacaciones remuneradas, artículo 189, el auxilio de cesantía, artículo 249 y las primas de servicios, artículo 206. En adición a ellos el artículo 1 Ley 52 de 1975 establece el reconocimiento al trabajador de los intereses sobre las cesantías.

Este conjunto de derechos salariales, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, son considerados como derechos ciertos e indiscutibles y por ende son irrenunciables para el operario.

En esta perspectiva la Corte Constitucional ha adoctrinado que:

“El trabajo se preserva por la normativa constitucional "en condiciones dignas y justas", es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, sean ellos particulares o públicos. Es propio de la dignidad en que debe desenvolverse la relación laboral que el trabajo se remunere proporcionalmente a su cantidad y calidad. Todo trabajo debe ser remunerado, desde el primer minuto en que se presta, pues del salario depende la subsistencia del trabajador y el sostenimiento de su familia.” (T026 de 2021).

Es en virtud de la aplicación de los citados principios constitucionales y legales que se caracteriza el derecho laboral como derecho tuitivo y protector de los derechos de los trabajadores, sin que ello signifique que al ejercer la acción judicial se releve al colaborador de las cargas probatorias.

De otra parte, no puede desconocerse que existen distintas categorías de empleadores y que en no pocos casos el empleador es a su vez un trabajador, eventos en los cuales la fórmula según la cual el trabajador es la parte débil de la relación no tiene aplicación absoluta.

2.6. CASO CONCRETO

En el sublite está fuera de discusión la existencia del vínculo laboral entre las partes en los extremos aducidos en el libelo incoativo de la acción, siendo el punto nodal de controversia determinar si se presentó incumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato por parte de la empleadora que tipifican el despido indirecto, y si consecuentemente deben aplicarse las sanciones legales por inobservancia de las mismas.

Cumplimiento de las obligaciones por parte de la empleadora

En el contexto anterior y para resolver inicialmente el disenso de la parte accionada con la sentencia revisada en apelación, al afirmar que la accionada realizó el pago de la totalidad de las acreencias laborales a la hoy demandante, debe puntualizar la Sala que, tal como lo determinó la a quo, se encuentra demostrado en el plenario, a partir de la prueba de confesión de la pasiva, que la empleadora, omitió el pago de las cesantías y los intereses a las cesantías en vigencia de la relación laboral.

De igual forma, respecto a la prima de servicios de 2019 y las vacaciones en el periodo laborado, la demandada, aunque sostuvo su pago, no allegó prueba para desvirtuar la negación indefinida de la demandante de no haberle sido cancelados estos conceptos y por ende no era posible desestimar la pretensión, siendo que a la demandada le incumbe la prueba de pago.

Igualmente, la causal invocada por la accionante para dimitir del empleo lo fue “*el incumplimiento reiterativo del contrato respecto al pagos de las prestaciones sociales y la*

seguridad social, a pesar de que se había hablado al respecto en varias ocasiones y no se dio solución”. De manera que, aunque es cierto que la demandada efectuó el pago de las primas de servicios anteriores al 2019, hecho acreditado con la confesión de la accionante en el interrogatorio de parte y que afilió a la trabajadora al sistema integral de seguridad social, salud, pensiones, riesgos laborales, así como a caja de compensación, según documental obrante en la carp. 1, anexo 02, doc 2,3,4 y 5, no se comprobó en el proceso que hubiera cumplido en su totalidad con las obligaciones derivadas del contrato y en esa medida se configura el despido indirecto.

Asimismo, los pagos realizados por la demandante a la terminación del contrato no comprenden la totalidad de acreencias a cargo de la empleadora, por lo tanto, no es posible atender el argumento del apoderado de la parte accionante para desestimar las pretensiones.

Resuelto lo anterior, se ocupa la Sala de los cuestionamientos al fallo expuestos por el poderhabiente judicial de la activa, que se contraen a los siguientes puntos de divergencia:

-Contabilización del término de prescripción

No resulta acertado el planteamiento del recurrente por activa relativo a que en el derecho del trabajo la prescripción corre a partir de la terminación del contrato de trabajo, en tanto el término de extinción de la obligación debe mirarse respecto a fecha de exigibilidad de cada acreencia laboral, así:

Concepto	Exigibilidad	Normatividad
Cesantías	Consignadas al 15 de febrero de cada anualidad y exigibles por el trabajador a la finalización del contrato, mediante orden de retiro al Fondo de Cesantías o directamente pagadas por el empleador respecto a periodos laborados inferiores a un año.	Artículo 99 Ley 50 de 1990
Prima de	30 de junio de cada año	Artículo 306

Servicios primer semestre		Código Sustantivo de Trabajo
Prima de servicios segundo semestre	20 de diciembre de cada año	Artículo 306 Código Sustantivo de Trabajo
Intereses a las cesantías	01 de enero de cada anualidad	Artículo 1 Ley 52 de 1975
Vacaciones	Exigibles al cumplimiento de cada año de prestación de servicio.	Artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo.

Así las cosas, la prima de servicios, vacaciones e intereses a las cesantías, son exigibles en vigencia del contrato y por lo tanto, ante la omisión del trabajador en su reclamación, inicia la contabilización del plazo de prescripción, postura que ha sostenido inveteradamente la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

*“Esta Sala de la Corte ha señalado que el fenómeno de la prescripción se justifica por razones de orden práctico y que exigen que las relaciones jurídicas no permanezcan inciertas en el tiempo y se solucionen (CSJ SL, 2 may. 2003, rad. 19854). En materia laboral, en la sentencia C-412-1997 la Corte Constitucional indicó que dicha institución jurídica tiene como finalidad «el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral concurrente con la función del Estado de garantizar la vigencia y efectividad del principio de seguridad jurídica. Resulta entonces congruente con dicho principio, el imponer límite a la existencia de conflictos para que estos no perduren indefinidamente, siendo resueltos por medios pacíficos entre patronos y trabajadores». Sin desconocer el espacio fáctico de la acusación y como esta conmina a la Sala a determinar el momento a partir del cual comienza a contar el término de prescripción de las acreencias laborales reclamadas, es pertinente reiterar que acorde a lo estatuido en los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, las acciones correspondientes a **los derechos laborales prescriben en tres años que se cuentan a partir del momento en que cada uno se hizo exigible** (CSJ SL13155-2016, CSJ SL 1785-2018 y CSJ SL2885-2019), de modo que quien exija una prestación social deberá alegarla en el término establecido, en cuyo caso, basta «el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador», para que por una sola*

vez se entienda interrumpida y comience a correr de nuevo el término por un lapso igual al inicialmente señalado.” (SL 5159 de 2020)

En relación con las vacaciones su exigibilidad se da una vez causadas, esto es dentro del año siguiente al cumplimiento del año de servicios, de ahí que en el caso concreto de la gestora del proceso, las vacaciones causadas del 08 de abril de 2016 al 08 de abril de 2017, son exigibles a partir del 09 de abril de 2017; las generadas del 09 de abril de 2017 al 08 de abril de 2018, son exigibles a partir del 09 de abril de 2018 y las adeudadas del 09 de abril de 2018 al 13 de septiembre de 2019, son exigibles al 14 de septiembre de 2019.

Como quiera que la demanda fue presentada el 20 de septiembre de 2021, es acertada la decisión de la juez de instancia en declarar prescritos las acreencias laborales exigibles con anterioridad al 20 de septiembre de 2018.

-Procedencia de las sanciones moratorias.

El derecho al pago de salarios y prestaciones sociales del trabajador a la terminación del contrato y la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, como mecanismo de compensación tienen fuente normativa no solo en la legislación interna sino en el Convenio 95 de la OIT, como lo resaltó la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL 5288 de 2021:

“Sobre la temática de las garantías salariales puesta a consideración de la Sala, en sentencia CSJ SL3711-2017, expresó:

El cuarto aspecto cubierto por el convenio, siguiendo la agrupación del órgano de control de la OIT de los temas tratados por dicho instrumento acabada de ver, se refiere a las garantías salariales tendientes a asegurar el pago total de los salarios adeudados y a proteger a los trabajadores del menoscabo arbitrario, injusto o imprevisto de sus remuneraciones, como podría ser el ocasionado por el no pago de los derechos salariales a los que tiene derecho.

Específicamente, dentro del grupo IV, observa la Sala que el artículo 12.1 del Convenio prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y el 12.2 establece que, «cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional...», dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Y el artículo 15 ordena: «[l]a legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá... c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción».

De lo anteriormente expuesto se sigue que ciertamente el artículo 65 del CST regulador de la indemnización moratoria con base en el cual el ad quem negó la condena por este concepto, constituye, entre otros, uno de los desarrollos normativos del Convenio 95 en el derecho de origen interno, en especial del artículo 15, literal c), puesto que, de él, claramente se desprende que su finalidad es la de erradicar la cultura de no pago de los derechos salariales del trabajador a la terminación del contrato, momento en el cual el empleador deber quedar a paz y salvo con el trabajador por todo concepto derivado de la relación laboral que, por cualquier razón, llega a su fin, «...salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes...», a menos que no haya acuerdo «...respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia». Artículo 65 CST.”

En la misma dirección el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece:

“ARTÍCULO 99º. El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

(...)

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

Pues bien, las referidas indemnizaciones, por tener su origen en el incumplimiento del empleador en el pago de los salarios y prestaciones sociales

a la finalización del contrato y en la omisión de consignación anual de cesantías en un fondo especializado, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición no es automática, pues está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

“Lo anterior significa, como de tiempo atrás lo ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que para la aplicación de ésta sanción, en cada caso el sentenciador debe analizar si la conducta remisa del empleador estuvo justificada con argumentos que, pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe.

La buena fe equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad 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 probidad o pulcritud” (CSJ SL del 10/05/2011, radicado 38973, reiterada, entre otras, en las sentencias SL-2958-2015; SL-682-2019; SL959 -2020; SL1007-2021; SL4311-2022).

El apoderado del demandante fundamenta su disenso en que no se acreditó que existió buena fe por parte de la señora Adriana María Duque Calle, en la omisión de pago, ya que no se estableció que la situación financiera que fundamentó la absolución era de la intensidad o gravedad suficiente para impedir el pago, teniendo en cuenta que la demandada es propietaria de un inmueble y adquirió un vehículo de alta gama, los cuales fueron objeto de medida cautelar en este proceso.

Sobre el particular, puntualiza la Sala que no se encuentra desacierto en la decisión absolutoria de la juez singular respecto a la exoneración de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, en primer lugar, porque, como lo determinó la falladora primigenia, la situación económica que aduce la demandada llevó al incumplimiento de los pagos “*estaba pasando*

por una situación muy difícil a mí me echaron de Sura y estaba mal económicamente” , fue conocida por la demandante y dejó reconocimiento expreso de ello en el escrito de renuncia (carp 1, anexo 02, doc 15) y además tal situación fue iterada por la testigo de la demandante, Valentina Sánchez Villada *“mi hermana tuvo que terminar el contrato porque realmente doña Adriana no podía continuar pagándole ... no sé los problemas de doña Adriana pero no podía seguir remunerándole la actividad que Marcela estaba llevando a cabo... ella vendía seguros”*

Incumbe precisar al respecto, que, aunque, en principio, los problemas o las crisis económicas del empleador, no constituye por sí solos una situación que justifique el incumplimiento del pago de los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores (SL 845 de 2021), en el caso en estudio la pérdida del contrato de la demandada con la Compañía Suramericana, si resulta relevante y permite situar a la accionada en el campo de la buena fe, si se tiene en cuenta que en la empleadora es una persona natural, mujer viuda, que ejerce una profesión independiente como asesora de seguros, siendo esta la única fuente de ingresos acreditada.

En segundo lugar, es relevante para establecer la buena fe de la empleadora, el hecho que la demandada, contrario a lo afirmado por el apoderado de la actora, tuvo siempre el ánimo de pagar y aduce que llegó a un acuerdo con la demandante para cancelarle en cuotas las acreencias laborales, estando probado que la señora Adriana Duque en efecto hizo el pago a su extrabajadora la suma de \$2.800.000, carp 1, doc 16, folio 15.

Llamando la atención de la Sala que en la demanda se afirma que la demandada no efectuó ningún pago y en el interrogatorio inicialmente absuelto la actora expresó no recordar los pagos parciales que le habían sido efectuados, para finalmente aceptar un pago de \$1.200.000 o \$1.300.000 y contrario a su propia versión, en la ampliación de su declaración de parte, terminó confesando que ella le suministró a la accionada las cuentas bancarias de Bancolombia que tenían como titulares a su madre, su novio y al señor

Jesús Emilio Ceballos, a quien lo identificó como su amigo y a quien afirma le adeudaba dinero, en las cuales se le hicieron los siguientes pagos:

31 de octubre de 2019	\$500.000	Marbeluz Villada Villada	Madre
16 de diciembre de 2019	\$300.000	Mauricio Cardona Álvarez	Novio
15 de enero de 2020	\$500.000	Mauricio Cardona Álvarez	Novio
17 de febrero de 2020	\$500.000	Mauricio Cardona Álvarez	Novio
16 de marzo de 2020	\$500.000	Jesús Emilio Ceballos	Amigo
24 de junio de 2020	\$500.000	Marbeluz Villada Villada	Madre

En este punto, importa decir que no es de recibo el argumento del apoderado de la accionante atinente a la improcedencia de la compensación, por ser pagos a través de terceros que debían ser autorizados por escrito, pues la gestora del proceso admitió que fue ella quien solicitó a la accionada el pago a través de estos y suministró las respectivas cuentas, siendo un pago efectuado de buena fe por la empleadora.

Ahora bien, con ese pago se cubren en su totalidad las cesantías por valor de \$2.615.642, los intereses sobre las mismas \$164.291, así como la prima y vacaciones proporcionales del segundo semestre de 2019, conceptos que la demandante creía deber, recordando que, aunque no logró demostrarlo, la demandada afirmó que realizó en efectivo el pago de la prima del primer trimestre de 2019 y concedió vacaciones anualmente a la trabajadora. Por lo que para la Sala ese pago es indicativo de la buena fe de la demandada en torno a los conceptos que consideró deber, sumado a que los otros conceptos adeudados y que fueron objeto de condena en primera instancia como lo son la indemnización por el no pago de intereses a las cesantías y el despido injusto no dan lugar a la sanción moratoria.

De otra parte, en relación con el argumento del recurrente por activa, atinente a la mala fe de la empleadora, derivada del egoísmo en proteger su patrimonio antes que pagar la acreencia laboral, se advierte que el mismo apoderado, en

otra etapa procesal, con la finalidad de sustentar la medida cautelar solicitada y decretada en este proceso, afirmó que el patrimonio de la accionada era escaso, observando que, en efecto, según lo establecido en el expediente, el mismo se encuentra conformado por un local u oficina con N.º matrícula 001-616014 ubicado en la ciudad de Medellín, carrera 80 44- 69 Edificio Finlandia 80 Propiedad Horizontal local primer piso bloque A. y un vehículo de placa GVQ402, Mazda, Línea CX 30, último que fue adquirido en el año 2020, esto es, con posterioridad a la terminación del vínculo laboral y se encuentra sometido a gravamen prendario.

De manera que exigir como prueba de buena fe que la demanda vendiera la oficina para el pago, resulta desproporcionado, aunado a que, en este caso, se repite, la empleadora también es una trabajadora independiente y no una empresa que cuente con un capital social y genere grandes utilidades.

En virtud de lo anterior encuentra la Sala que la demandada acreditó buena fe, en tanto el retardo en el pago de las prestaciones que consideró deber tuvo su fuente en dificultades económicas generadas por la pérdida del “empleo”, estando ausente en su conducta el ánimo defraudatorio de la demandante en tanto procedió al pago de las acreencias, en cuotas mensuales, bajo el convencimiento de haber llegado a un acuerdo de pago con la demandante, aunado a que se comparte la apreciación de la a quo, en el sentido de que la señora Adriana Duque, tuvo una conducta procesal transparente.

No obstante, el anterior análisis, incumbe precisar que la situación descrita y valorada como constitutiva de buena fe, está referida al momento de la terminación del contrato, sin que exista prueba que las dificultades financieras que afectaron a la accionada al momento de finiquito contractual estuvieran vigentes para el momento en que debían ser consignadas las cesantías a un fondo especializado de conformidad con el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Téngase presente, además que la buena fe debe mirarse en el momento en que se causa cada sanción, tal como lo tiene establecido el órgano jurisdiccional de cierre *“Se debe aclarar que, para la procedencia de esta sanción, debe analizarse la conducta del empleador a la terminación del contrato de trabajo. Es por ello por lo que, en este particular evento, se niega la indemnización del artículo 65 del CST, pero ello no implica que también deban desestimarse las de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 5 de la Ley 52 de 1975, pues en tales casos la mala fe se examina en tiempos diferentes, es decir, en la fecha límite de consignación de las cesantías y para el pago de los intereses, respectivamente.”* (SL1538 de 2022).

Vistas así las cosas, no puede exonerarse a la accionada de la sanción prevista en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, puntualizando que la misma se ve afectada por la prescripción, en tanto su exigibilidad corresponde al 16 de febrero de 2017, (cesantías 2016), 16 de febrero de 2018, (cesantías 2017) y 16 de febrero de 2019 (cesantías 2018). Encontrándose prescrita las sanciones correspondientes a los años 2017 y 2018. Por lo tanto, procede la sanción causada a partir del 16 de febrero de 2019 y hasta la finalización del contrato 13 de septiembre de 2019, pues finalizado el vínculo la sanción moratoria aplicable es la del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, la cual como se señaló no se encuentra procedente en este caso.

De acuerdo con lo señalado, la demandada deberá cancelar a la accionante la sanción del numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en una cuantía de $26.043 * 313 = 8.151.459$

En último lugar, se ocupa la Sala de la sanción prevista en el parágrafo primero del artículo 65, a la cual hace referencia al alzado, dilucidando que la misma resulta abiertamente improcedente, en tanto está regulando supuestos distintos a los planteados en la litis.

En efecto el parágrafo primero de la referida norma señala:

“PARÁGRAFO 1o. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.”

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha fijado el alcance del párrafo citado, precisando que *“los efectos previstos en la norma se originan únicamente en la deuda del empleador con las administradoras del Sistema de Seguridad Social, más no en el cumplimiento del deber de informar al trabajador respecto de los aportes al sistema y parafiscales de los últimos tres meses antes de la finalización del vínculo laboral”* y que la sanción no comporta la ineficacia del despido, como parece deducirse de la disposición normativa, sino la sanción monetaria prevista en el mismo artículo. (Sentencia SL, Rad. 29443 de 2007, SL12041 de 2016).

En la causa bajo examen, está acreditado que la demandada efectuó el pago de los aportes al sistema integral de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, exigencia a la cual se contrae la norma, tal como se acredita con el histórico de pagos que se reporta en las planillas glosadas en el anexo 16, folios 16 a 19, carpeta 1 y en adición a ello el contrato laboral no terminó por decisión unilateral del empleador sino por renuncia de la trabajadora amparada en una justa causa, supuesto que no está regulado en la norma en cita.

-Intereses moratorios

El ordenamiento laboral no tiene consagrado la aplicación de intereses moratorios de orden civil en el pago de las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, siendo que el legislador tiene previstas sanciones específicas frente al incumplimiento que compensan al trabajador por el no

pago oportuno de los salarios y prestaciones (artículo 65 Código sustantivo de Trabajo) las cesantías (artículo 99 Ley 50 de 1990 y los intereses a las cesantías (artículo 1 Ley 52 de 1976).

Así las cosas, como lo definió la a quo los intereses legales previstos en el artículo 1617 del C.C. no son procedentes frente a acreencias de índole laboral, pues los mismos solo operan respecto a créditos de carácter civil, así lo tiene adoctrinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia SL3449-2016 y SL 4849-2019.

De otra parte, el derecho del trabajo y la seguridad social, es un ordenamiento autónomo, que se ocupa de derechos de carácter fundamental y social que no son equiparables a los derechos patrimoniales y económicos propios del derecho civil, de ahí que no esta última normativa no tenga carácter supletivo respecto al derecho laboral como lo sostiene el recurrente.

- **Subsidio de transporte**

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, tiene precisado, de tiempo atrás, que *“no hay lugar al auxilio si el empleado no lo necesita realmente”*. (Sentencia del 30 de junio de 1989), de ahí que este rubro no se cause por la sola prestación del servicio, pues el empleador está obligado a pagar el auxilio de transporte, cuando el trabajador devengue hasta dos veces el salario mínimo mensual legal vigente, labore en lugares donde se preste el servicio público de transporte (urbano o rural) y deba utilizarlo para desplazarse de su residencia al sitio de trabajo.

Ni en la demanda ni en el debate probatorio se abordaron los requisitos para la causación del derecho, nótese que incluso la testigo Jesica María Gil López, afirmó que ella transportaba a la demandante de la universidad hasta el lugar de trabajo, de ahí que no era posible para la falladora de primer grado presumir la causación de este concepto.

-Costas procesales

Las reglas para la condena en costas, se encuentran previstas en el artículo 365 del Código General del Proceso, cuyo numeral 5 establece: “ *En caso de que prospere parcialmente la demanda, el juez podrá abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial, expresando los fundamentos de su decisión.*”

En el sub lite, es claro que la demanda prosperó de manera parcial y por ende la a quo está facultada para abstenerse de condenar en costas a la accionada. De otra parte, la decisión tuvo en cuenta la conducta procesal de la demandante, quien, a juicio de la a quo, siendo estudiante de derecho (desde el año 2013), pretendió obtener ventaja al negar en la demanda y en el interrogatorio inicial los pagos parciales que le fueron realizados después de la finalización del contrato, los cuales habían sido autorizados por ella a través de cuentas de terceros, y al plantear situaciones fácticas contrarias a la realidad. como que trabajó jornada suplementaria, que devengó un salario superior al mínimo, y que no recibió el pago de las primas de servicio en vigencia del contrato.

Procede en consecuencia confirmar la sentencia de primer grado modificándola en los numerales segundo y quinto y adicionándola en el numeral tercero.

Sin costas en esta instancia, por la improsperidad parcial del recurso de la activa.

3.- DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1. Se **MODIFICA** el numeral segundo de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Sexto del Circuito de Medellín, el 15 de agosto de 2023, en el proceso ordinario laboral de primera instancia, instaurado por la señora LIDA MARCELA SÁNCHEZ VILLADA contra de la señora ADRIANA MARÍA DUQUE CALLE, en el sentido de declarar prescrita la sanción prevista en numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, correspondientes a las cesantías de los años 2016 y 2017.

2. Se **ADICIONA** el numeral tercero de la sentencia referida y en su lugar se **CONDENA** a la accionada a pagar en favor de la accionante la sanción prevista en numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías correspondientes al año 2018, a partir del 16 de febrero de 2019 y hasta el 13 de septiembre de la misma anualidad, en una cuantía de ocho millones ciento cincuenta y unos mil cuatrocientos cincuenta y nueve pesos (\$8.151.459).

3. Se **MODIFICA** el numeral quinto de la sentencia objeto de apelación en el sentido de ordenar el pago de la indexación de las vacaciones, primas de servicio e intereses a las cesantías desde la fecha de exigibilidad de las mismas y excluir de la actualización la suma correspondiente a las cesantías del año 2018, equivalentes a \$782.242, sobre las cuales se causó la sanción del numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

4.- Se **CONFIRMA** la sentencia en las demás partes.

5.- Sin costas en esta instancia

6.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

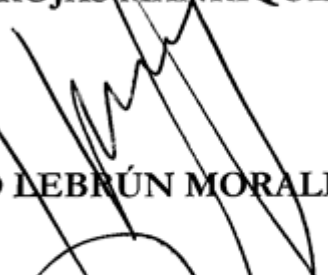
El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la

Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.


Los Magistrados,



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO