

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. **25286-31-03-001-2018-00914-02**  
Demandante: **BENJAMIN GROSSO MESA**  
Demandado: **METAL TEK S.A.**

En Bogotá D.C. a los **12 DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DE 2023**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Se procede a resolver el recurso de apelación presentado por la demandada, contra la sentencia emitida el 18 de agosto de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza– Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**BENJAMIN ANTONIO GROSSO MESA** demandó a **METAL TEK S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 14 de abril de 2008 y el 13 de agosto de 2018, que la

accionada le dejó de consignar las cesantías en el fondo respectivo de los años 2011, 2015 y 2016, no le ha pagado intereses sobre las cesantías de esas anualidades, el vínculo terminó de manera unilateral y por justas causas imputables al empleador; en consecuencia, se condene a pagarle las cesantías e intereses de los años referidos, indemnizaciones de los artículos artículo 64, 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990; indexación, ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que el 14 de abril de 2008, el actor fue contratado por la empresa KINIO S.A. a través de contrato a término indefinido, quien a su vez cedió el contrato a la aquí demandada a partir del 1° de agosto de 2009, quien en adelante asumió las cargas prestacionales, el cargo desempeñado por el demandante fue el de *Mecánico Ajustador*, con un último salario de \$1.500.000, el cual era consignado en su cuenta bancaria, el 13 de agosto de 2018 presentó renuncia en razón a la no consignación de sus cesantías correspondientes a los años 2011, 2015 y 2016, ni al pago de las demás acreencias que se reclama con esta acción ordinaria laboral (fls. 50 a 57 y 61 a 68 PDF 01).

La demanda fue presentada el 2 de octubre de 2018 ante el Juzgado Civil del Circuito de Funza – Cundinamarca (fl. 58 PDF 01), autoridad judicial que, inicialmente con proveído de 3 de octubre de 2018, la inadmitió para que se subsanaran las deficiencias allí indicadas (fl. 59 PDF 01), y con auto de 17 de octubre de esa misma anualidad, la admitió disponiendo la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fl. 70 PDF 01).

La accionada **METAL TEC S.A.**, dentro del término legal y por conducto de apoderada, describió el traslado de ley, y procedió a dar contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones, considerando que el vínculo laboral del actor feneció el 30 de julio de 2014, cuando al trabajador adquirió su calidad de pensionado, que la empresa le consignó en su cuenta personal las cesantías reclamadas, por lo que de aceptarse el dicho del demandante, se tendría que las correspondientes al año 2011 se encuentran prescritas por haber transcurrido más de 3 años para su reclamación; sostiene que *“...no puede el demandante indicar que su renuncia obedeció al no pago de las cesantías del años 2011, pues si hubiese sido el motivo, se pregunta la suscrita por qué no renunció a más tardar en el año 2012? Es evidente que la renuncia del demandante a la empresa se produjo por el hecho indiscutible que entró a hacer parte de la nómina de pensionados de Colpensiones y para poder percibir la mesada pensional debía realizar el retiro efectivo del servicio, tanto es así que debía presentar renuncia al cargo a partir del 1° de julio de 2014...”*; menciona que la empresa ha actuado de buena fe, y al sustentar la excepción así titulada, sostiene que la no consignación de las cesantías del trabajador en un fondo de cesantías, *“...obedeció a que le fueron consignadas en la cuenta personal y en forma efectiva, pese a la difícil situación económica que atravesaba la empresa por el embargo de la maquinaria lo que conllevó a la imposibilidad de continuar con su actividad comercial generándole graves problemas económicos que le impidieron cumplir cabalmente con algunos de sus compromisos, pero lo que es claro es, que la empresa no obró de mala fe, todas las actuaciones están revestidas de este principio, hasta el punto que los trabajadores están incluidos como beneficiarios en las indemnizaciones de perjuicios por mi patrocinado adelanta como incidente dentro del radicado 2011-56, del cual anexo copia...”*.

En su defensa, formuló las excepciones de fondo o mérito que denominó: Buena fe de la accionada, Falta de legitimación en la causa, Prescripción de los derechos laborales, Tacha de falsedad, Inexistencia de las obligaciones pretendidas, la “*genérica e innominada*” (fls. 108 a 117 y 441 a 443 PDF 01).

Como quiera que con Acuerdo No. PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, el Consejo Superior de la Judicatura creó el **Juzgado Laboral del Circuito de Funza**, y con Acuerdo No. CSJCUA21-13 de 10 de marzo de 2021, emanado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, se dispuso la redistribución de los procesos laborales a dicho estrado judicial, entre ellos el de la referencia; éste avocó el conocimiento del mismo con proveído de 15 de abril de 2021 (fl. 521 PDF 01).

## II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, mediante sentencia de 18 de agosto de 2022, resolvió:

*“(...) Primero: **DECLARAR** que entre el señor **BENJAMIN ANTONIO GROSSO MESA** y **METALTEK S.A.**, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo, desde el día 14 de abril de 2008 hasta el día 13 de agosto de 2018, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.*

***Segundo: CONDENAR** a la demandada al pago de las siguientes sumas de dinero:*

- Por concepto de indemnización por despido sin justa causa, la suma de \$10.800.000, suma que deberá debidamente indexada desde el día 14 de agosto del año 2018 hasta que se verifique el pago de este derecho, conforme al IPC que certifique el DANE.*

- *Por concepto de cesantías de los años: 2011 en cuantía de \$1.400.000, 2015 en cuantía de \$1.400.000, y 2016, en cuantía de \$1.400.000*
- *Intereses a las cesantías del año 2015 \$168.000, y del año 2016 \$168.000.*

**Tercero: CONDENAR** a la demandada **METALTEK S.A.**, a pagar al demandante **BENJAMIN ANTONIO GROSSO MESA**, la suma de \$16.800.000 por concepto de sanción por no consignación de las cesantías del año 2015, y la suma de \$16.800.000 por la sanción por no consignación de las cesantías del año 2016, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**Cuarto: CONDENAR** a la demandada **METALTEK S.A.**, a pagar al demandante **BENJAMIN ANTONIO GROSSO MESA**, la suma de \$36.000.000 por concepto de sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, liquidada desde el 14 de agosto de 2018 hasta el 13 de agosto de 2020, sobre la base de un día de salario por cada día de mora, con base en un salario de \$1,500.000. A partir del mes 25, es decir, a partir del 14 de agosto del año 2020, deberá pagarse a título de sanción moratoria, intereses moratorios a la tasa más alta que certifique la Superintendencia Financiera, sobre los conceptos de intereses a las cesantías de los años 2015 y 2016, y auxilio de cesantías de los años 2011, 2015, 2016.

**Quinto: DECLARAR PROBADA** parcialmente la excepción de prescripción y no probadas las demás excepciones, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

**Sexto: CONDENAR** en costas y agencias en derecho a la sociedad demandada; se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 27 a 29 Cdo. 1ª Instancia).

### III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDADA:

Inconforme con la decisión, la vocera judicial de la parte demandada, interpuso y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

*“ (...) Gracias señora Juez, interpongo el recurso de apelación en contra de la sentencia y paso a sustentarlo de la siguiente forma:*

*En cuanto a la indemnización por despido injusto, esta no debe prosperar en razón a que efectivamente quien renunció a la empresa fue el señor GROSSO, alegando unas causales que como en la misma sentencia se dice del año 2011, 2015 y 2016, la mayoría pues prescribieron y él no reclamó en su tiempo como debió haberlo*

*hecho; por tanto, no es una justificación que no le hayan cancelado las cesantías de esos años y no se podría constituir en un despido injusto indirecto, por cuanto él después del 2016 siguió laborando sin ningún problema en la empresa y aparte porque él también sabía todos los problemas económicos por los que cursaba la empresa y cuáles fueron las razones por las cuales en esos años 2011, 2015 y 2016, la empresa se abstuvo de pagar estas cesantías en esos fondos, igualmente mi cliente afirmó que efectivamente aunque no se cancelaron, no se pagaron en los fondos de pensiones (sic), en los fondos de cesantías, estas si fueron canceladas al señor GROSSO directamente a solicitud de éste mismo; entonces esta indemnización por despido injusto me parece que no debería operar.*

*En segundo lugar, en cuanto a todas las sanciones impuestas por la señora Juez, respecto a las sanciones del artículo 65 del CST, pues consideró que la señora Juez debió haber tenido en cuenta la buena fe de la empresa, está probado dentro de todo el cardumen probatorio, que en el auto de fecha 29 de junio de 2000 (sic), expedido por el Juzgado Civil del Circuito se ordena suspender de manera inmediata la producción, distribución y comercialización de sus productos y a su vez ordena el embargo y el secuestro de la maquinaria de la empresa METAL TEK S.A., deja en evidencia la incapacidad económica de la empresa para poder cumplir con las obligaciones de toda índole, incluyendo las laborales, por tanto la señora juez debió haber tenido en consideración este hecho como una justa causa para que el empleador no pueda cancelar al trabajador sus acreencias laborales y como un acto de buena fe; sin embargo, la rechazó por completo cuando dentro del expediente se pasó todas la pruebas documentales mediante las cuales se pudo establecer que la empresa quedó en incapacidad de producir, porque es que de hecho le mermaron la producción de la empresa ; por esta razón, la empresa entra en una etapa de liquidación y se está liquidando en este momento, puesto que no ha podido superar los procesos que se le han venido encima a partir de todas las demandas que le hicieron y que cursan actualmente en el Juzgado Civil del Circuito de Funza. la empresa, como efectivamente ha tratado por todos los medios de recuperar su productividad, pero no ha sido posible, por manifestación del representante legal, quien siempre me ha manifestado (sic) que entraron en la etapa de liquidación de la empresa, pues no se pudo recuperar después de este cierre que le hicieron y de esta medida temporal que tomó el Juzgado Civil del Circuito.*

*Entonces considero que la señora Juez, si debió haber tenido en cuenta la buena fe de la empresa; por tanto, acudo a los Magistrados del Tribunal Superior de Cundinamarca, Sala Laboral, para que tengan en cuenta este hecho, al igual que no se dé tampoco el despido por justa causa indirecto, pues realmente el señor fue quien renunció a la empresa aduciendo unos hechos realmente de años*

*muy atrás que no tenían nada que ver con lo que estaba pasando en el año 2018 en la empresa. Entonces, en estos términos, dejo mis alegatos para que sean tenidos en cuenta en el momento de proferir el fallo de segunda instancia, en el Tribunal de Cundinamarca...”*

La Señora Juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El término de traslado para alegar en segunda instancia, concedido en auto de 26 de septiembre de 2022 (PDF 04 Cdno. 02 SegundaInstancia), transcurrió en silencio de las partes, como se indica en el informe de fecha 13 de octubre de la misma anualidad (PDF 05 ídem).

#### **V. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso la alzada.

Así las cosas, se advierte que no fue motivo de inconformidad, la decisión de la juzgadora de declarar la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, que inició el 14 de abril de 2008, con la firma KINIO S.A. y fue sustituido por la aquí demandada a partir del 1° de agosto de 2009, desempeñando el

cargo de Mecánico Ajustador, con una retribución para el año 2010 de \$1.400.000 (fls. 43 ídem); como se colige de la contestación de la demanda (fls 110 a 117 PDF 01); y se corrobora con los medios de convicciones practicados y allegados al expediente, como los interrogatorios de parte, el contrato de trabajo (fls. 13 a 19 PDF 01), el acuerdo de sustitución patronal del contrato del demandante (fls. 20 y 21 ídem), la certificación de PORVENIR sobre la consignación de las cesantías el accionante (fl. 22 ídem); misiva de 15 de enero de 2016, mediante la cual el actor solicita se autorice la consignación de las cesantías del año 2015 en su cuenta porque “...estoy realizando mejora de vivienda...” (fl. 44 ídem); y comunicación de fecha 13 de agosto de 2018, referenciada “...CARTA DE RENUNCIA...” (fls. 47 ídem), entre otra documental militante en el proceso.

En ese orden, la controversia en el presente asunto se centra en determinar si: (i) la causa argüida por el actor en la carta de renuncia quedo acreditada y se considera como justa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador, como lo coligió la juzgadora de primer grado, o en su defecto, tales motivos no son constitutivos de la misma, por lo que no hay lugar a la indemnización condenada como lo repara la recurrente; y; (ii) el actuar de la sociedad se enmarca en el ámbito de la buena fe que justifique la omisión de la misma frente a la no consignación de las cesantías y el no pago de las mismas a la terminación del contrato y por ende, la libera de las sanciones moratorias.

Sobre el primer motivo de inconformidad, **la indemnización por despido indirecto**, la jurisprudencia legal, tiene adoctrinado en

materia laboral, que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos endilgados en la comunicación ocurrieron, que fueron puestos al conocimiento del empleador y que los mismos constituyen justas causas para dar por terminado el nexo laboral (SL417-2021 Rad. 71672 del 27 de enero de 2021). Aunado a que, el parágrafo de los artículos 62 y 63 del CST, señala “...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...”.

El demandante, allegó comunicación de 13 de agosto de 2018, dirigida a METAL TEK S.A., Atte. VÍCTOR HERNANDO BUENDIA LONDOÑO, Representante Legal, con referencia “...CARTA DE RENUNCIA...” (fl. 47 PDF 01); en la que se indica:

*“(...) Por medio del presente escrito, me permito presentar renuncia al cargo que vengo ocupando en esta importante empresa, por razones imputables a la parte empleadora, puesto que incumplió con el deber de consignar en los fondos previstos para ello, las cesantías correspondientes a los años 2011, 2015 y 2016 de lo cual me acabo de enterar al haber solicitado un reporte del estado de mis cesantías en el fondo porvenir (sic), no dando cumplimiento a lo establecido artículo 99 de la ley (sic) 50 de 1990.*

*Esta renuncia ruego hacerla efectiva al finalizar la jornada del día de hoy, igualmente se sirva indicarme a que persona debo entregar los elementos a mi cargo.*

*Agradeciendo la atención prestada...”*

Entonces, se advierte que la decisión de terminar el contrato, provino del demandante, alegando la falta de consignación de las cesantías en el fondo respectivo durante los años 2011, 2015 y 2016.

El artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en su numeral 1° señala:

“...El 31 de diciembre de cada año se dará la liquidación definitiva de cesantías, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo...”, y, en su parte pertinente, el numeral 3: “...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 cesantías que él mismo elija...”.

De lo anterior se desprende, que es obligación del empleador consignar en el fondo de cesantías elegido por el trabajador, antes del 15 de febrero del año siguiente, las cesantías liquidadas a 31 de diciembre de cada anualidad.

Al proceso se allegó, certificación expedida por la Sociedad Administradora Porvenir S.A., de fecha 14 de agosto de 2018:

**CERTIFICA QUE:**

El(la) Señor(a) **BENJAMIN ANTONIO GROSSO MESA**, identificado(a) con Cédula de Ciudadanía 19,242,154, se encuentra afiliado(a) al FONDO DE CESANTÍAS PORVENIR con la empresa METAL TEK S A y presenta el siguiente movimiento:

Fecha	Concepto	Portafolio	Valor
20180218	ACREDITACION NORMAL	Corto Plazo	\$1,805,948.08
20181207	RETIRO AFILIADO MOVIMIENTO MIG	Largo Plazo	\$4,565,570.21
20181207	COMISION POR RETIRO	Largo Plazo	\$36,524.57
20181207	GRAVAMEN DE MOVIMIENTO FINANCI	Largo Plazo	\$18,262.28
20130818	DISTRIBUCION MASIVA DEBITO EN	Corto Plazo	\$4,395,747.74
20130818	DISTRIBUCION MASIVA ENTRA A CO	Largo Plazo	\$4,395,747.74
20130424	ACREDITACION RECAUDO POR TRASL	Corto Plazo	\$2,584,354.58
20130214	ACREDITACION NORMAL	Corto Plazo	\$1,764,479.00
20100126	GRAVAMEN DE MOVIMIENTO FINANCI	Largo Plazo	\$9,394.20
20100126	TRASLADO SALIDA-FONDO:FONDO NA	Largo Plazo	\$2,348,548.82
20100126	TRASLADO SALIDA-FONDO:FONDO NA	Corto Plazo	\$0.00
20100126	GRAVAMEN DE MOVIMIENTO FINANCI	Corto Plazo	\$0.00
20090212	ACREDITACION NORMAL	Largo Plazo	\$2,090,677.00

Activ

En la misma, se advierte las siguientes consignaciones, en fecha: 20130214, concepto: “ACREDITACION NORMAL”, portafolio: corto plazo, valor: \$1.764.479,00; en el 20130424: concepto: “ACREDITACION RECAUDO POR TRASL”, portafolio: corto plazo, valor:

\$2.584.354.58 y en el 20180216, concepto: "ACREDITACION NORMAL", portafolio: corto plazo, valor: \$1.605.949,08 (fl. 22 PDF 01); sin que se evidencie o registre movimiento para los años 2012, 2016 y 2017, que reflejen la consignación de las cesantías de las anualidades reclamadas -2011, 2015 y 2016-.

En el interrogatorio de parte, el representante legal de la sociedad demandada admitió haber omitido realizar el depósito de las cesantías de las anualidades referidas -2011, 2015 y 2016-, y el accionante adujo en la misma diligencia, que la empresa no le había pagado las cesantías de esos años, ni directamente a él ni consignado en el fondo correspondiente.

Mediante comunicación de 15 de enero de 2016, dirigida al Gerente de la demandada, el actor señala: *"...Amablemente solicito su autorización para consignar a mi cuenta las Cesantías correspondientes al año 2015, lo anterior ya que estoy realizando mejora de vivienda..."* (fl. 44 PDF 01); respecto de la cual el actor en el interrogatorio de parte indicó, no le pagaron.

De los anteriores medios de prueba, examinados unos con otros, con base en el principio de la libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del CPTSS; si bien se puede evidenciar que el empleador aquí demandado no consignó a favor de su trabajador las cesantías de las anualidades reclamadas -2011, 2015 y 2016- como le correspondía; no obstante, para la Sala dicha situación no lleva a justificar o tenerse como justa causa de terminación del contrato de trabajo del accionante.

Se dice lo anterior, por cuanto no se advierte un término razonable y proporcional entre la ocurrencia de los hechos endilgados al empleador y la ruptura del contrato por parte del actor, que sostiene se dio como consecuencia de los mismos; para tener que el demandante actuó dentro de un término prudencial y por ende se debe tener por justificada su decisión, como quiera que se basa en sucesos o hechos acaecidos siete años atrás, desdibujando la inmediatez que debe abrigar este tipo de actuaciones.

En efecto, no se evidencia que el actor hubiese elevado reclamación al empleador por el no depósito de tales emolumentos; al contrario, obra comunicación en la que solicita que las cesantías causadas en el año 2015 le sean consignadas en su cuenta, no en el fondo correspondiente, ya que está realizando mejora de vivienda.

Por tanto, no puede considerarse que transcurrió un término prudencial y considerable entre el hecho y la decisión que habilite al trabajador y se puede tener como justificada la misma de romper el contrato por las razones mencionadas; nótese que el actor siguió laborando después del 14 de febrero del año 2017, fecha en que venció el término que tenía el empleador para efectuar el depósito de las cesantías causadas a 31 de diciembre de 2016, sin que hubiere realizado requerimiento o reclamo alguno y que además, el empleador cumplió con el pago de los emolumentos derivados del nexo que los unía, dado que no se reclaman acreencias diferentes, ni se alega tal situación; por lo que no resulta lógico y coherente tener como razón atendible la esbozada por el actor para finiquitar su contrato de trabajo, cuando se reitera, a manera de resultar

insistentes, la decisión de romper el contrato no se tomó en un lapso prudencial a la ocurrencia de los hechos en que sustenta tal determinación, no se evidencia inmediatez en dicha actuación.

Y es que, aunque se advierte el no cumplimiento de algunas obligaciones por parte de la accionada en su rol de empleadora, como lo coligió la juzgadora de primer grado; sin embargo, no puede tenerse como causa justificativa para la terminación del contrato de trabajo, situaciones ocurridas años atrás; pues debe recordarse que para que se puedan aplicar las consecuencias que consagra la normatividad en esos eventos, como la que pretende el actor, esto es, la condena por indemnización del artículo 64 del CST., debe existir una actuación oportuna por parte del trabajador, la que no se advierte; reitérese, éste guardó silencio, no efectuó ninguna manifestación respecto a la falta de consignación, y dejó transcurrir un tiempo considerable para luego achacar la conducta omisiva al empleador; y no es de recibo la manifestación que el día que presentó la carta de renuncia fue porque se enteró de tal omisión al aseverar *"...de lo cual me acabo de enterar al haber solicitado un reporte del estado de mis cesantías en el fondo porvenir..."*, como quiera que dicha carta de renuncia tiene fecha de 13 de agosto de 2018 y la certificación de Porvenir, que se acompaña con la demanda, está adiada el día siguiente *"...a los 14 días del mes de Agosto de 2018..."* (fl. 22 PDF 01); vale decir, con posterioridad a la terminación del contrato.

Además, téngase en cuenta que las cesantías posteriores a las anualidades reclamadas fueron consignadas y pagadas por el empleador pues así se evidencia de la certificación expedida por

Porvenir, donde se observa la consignación efectuada en febrero de 2018 correspondiente a las causadas a diciembre 31 de 2017 (fl. 22 PDF 01), y las habidas en el año 2018 hasta la terminación del contrato -13 de agosto de 2018-, como lo admitió el accionante en el interrogatorio de parte.

Nótese igualmente en dicho documental, que figura en diciembre 7 de 2015, un movimiento por concepto de “...RETIRO AFILIADO MOVIMIENTO MIG...”, coligiéndose que, el actor en esa data retiró lo que tenía consignado por cesantías, donde necesariamente debió advertir a que años correspondía las sumas o monto que le entregaba la entidad administradora Porvenir.

Por tanto, no surge atendible que indique que no se había dado cuenta de la falta de consignación, cuando adicional a lo señalado, el mismo demandante solicitó que las cesantías causadas en el año 2015 se le consignaran en su cuenta de nómina porque estaba realizando mejoras de vivienda (fl. 44 PDF 01), pues ante dicha situación, era lógico y coherente que estuviera pendiente de si habían consignado o no dicho emolumento.

Sobre este aspecto, la señalado la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1455-2019, radicación No. 61750 de 24 de abril de 2019, sostuvo:

*“(...) En lo pertinente al embate por interpretación errónea del «Artículo 6. Modificado Decreto 2351 de 1965, art. 8º, modificado Ley 50 de 1990, art. 6. Modificado Ley 789 de 2002, art. 28», la razón no está de lado de la recurrente pues no es cierto que el Tribunal haya aceptado la existencia de una justa causa imputable al empleador, por el contrario, la conclusión a la que llegó fue, que si*

*bien se probó uno de los hechos en los que sustentó su renuncia la promotora del proceso, lo cierto fue que tal decisión adoleció de la inmediatez requerida, pues dejó transcurrir más de 17 meses sin que hubiese manifestado inconformidad alguna, por lo que, concluyó que la renuncia fue voluntaria y no provocada y no le confería el derecho a la indemnización solicitada.*

*Ahora bien, asevera el censor que «el requisito de la inmediatez que extrañó el colegiado no es exigido por la disposición», sin embargo, como el soporte esencial de la conclusión y decisión del Colegiado fue un precedente jurisprudencial de esta Corporación en el que fijó ese criterio, que en su opinión no resultaba aplicable al caso por referirse a una situación derivada de una decisión unilateral del empleador con justa causa, la Sala debe advertir que si bien podría pensarse que la sentencia citada por el juez colegiado no resolvió un caso de idénticas condiciones al presente, no es menos cierto que esta Corporación ha aplicado el mismo criterio de la inmediatez para la decisión de conflictos jurídicos originados en la decisión del trabajador de poner fin al contrato por causa imputable al empleador.*

*Sobre el particular, cumple recordar lo enseñado por la Sala de Casación Laboral en sentencias, en sentencias CSJ SL 26 jun. 2012, rad. 44155, CSJ SL 16 jun. 2011, rad. 41271, y recientemente en la CSJ SL 2412-2016, en la que señaló:*

Al margen de lo anterior, y frente a la discusión planteada por el censor, esto es, que en el sub lite no resulta viable aducir la falta de inmediatez entre el hecho generador de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y la respectiva renuncia, debido a que no existe disposición alguna que establezca un límite para el efecto, por cuanto los contratos de trabajo son de tracto sucesivo, resulta pertinente efectuar las siguientes consideraciones:

El contrato de trabajo, puede terminar previamente a la fecha prevista por las partes para su finalización, vía del mutuo acuerdo o por decisión de una de las partes y, en este último evento, lo puede ser con justa o sin justa causa, denominándose despido, cuando así lo determina el empleador y, renuncia, cuando quien adopta la decisión es el trabajador.

Empero, existen ocasiones en la que, pese a que es el trabajador quien toma la determinación de dar por terminado el vínculo laboral, se habla de despido –indirecto-. Ello tiene ocurrencia cuando el empleador ha incurrido en conductas que se enmarcan dentro de las taxativamente señaladas en el lit. b del art. 62 del CST y, a consecuencia de ello, el trabajador se ve forzado a concluir su contrato laboral de manera anticipada.

Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos legales, no solo es necesario que tal decisión obedezca a los motivos consignados, en principio, en la ley, sino que ellos, deberán ser necesariamente comunicados de manera clara, precisa y por escrito al empleador.

Adicionalmente, las razones que justifican esa terminación, deben ser expuestas con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a tal terminación.

Y es que, en realidad, la decisión de finiquitar el vínculo contractual en esas condiciones debe realizarse dentro de un término prudencial, razonable, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega como originario del mismo, en realidad lo es; es decir, que se evidencie el nexo causal entre uno y otro, lo que lógicamente, no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo.

No obstante, lo anterior, eventualmente pueden ocurrir situaciones en que resulte imposible cumplir con ese postulado de término razonable y, en tales eventos, le corresponderá, precisamente al trabajador, demostrar que dicha dilación no fue injustificada.

*De lo que viene de decirse, el fallo censurado debe mantenerse incólume pues la intelección efectuada por el ad quem a la norma no luce descabellada y por ello los soportes de su decisión no fueron derruidos y continúa gozando de la presunción de legalidad y acierto con la que viene revestido. De lo dicho, el cargo no prospera...”*

Así las cosas, la falta de inmediatez entre la conducta endilgada la consecuencia que se pretende derivar de la misma, conlleva la pérdida de los efectos jurídicos de ésta, que imposibilita el reconocimiento de la indemnización por despido por la que elevó condena la juzgadora de instancia; debiendo por tanto revocarse la decisión en este aspecto, como se indicará.

Frente al otro aspecto de inconformidad, esto es la condena por las **indemnizaciones moratorias** contempladas en los artículos

65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, la jurisprudencia ordinaria laboral enseña que las mismas no son de aplicación automática e inexorable, que, para su imposición, el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador moroso, con el fin de establecer si su actuar se encuentra revestido o no, de buena fe, en razón a que la sola deuda objetiva de las acreencias laborales derivadas del contrato de trabajo a su terminación o la omisión en la consignación de las cesantías, no les da prosperidad.

En decir, que si de las circunstancias fácticas se establece que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de vulnerar o desconocer los derechos laborales de quien reclama, la conclusión es que debe ser absuelto por este concepto, toda vez que la existencia de una verdadera relación laboral no trae como consecuencia inevitable la imposición de esta sanción, sino que, se repite debe analizarse la conducta del patrono, con miras a determinar si las razones que expone son atendibles o justificativas para obrar como lo hizo, sin importar si estas puedan ser consideradas o no, como correctas.

Lo importante es que los motivos expuestos por aquel, puedan ser considerados como atendibles de tal manera que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (a), para ubicarlo en el terreno de la buena fe, entendida esta como aquel *“...obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, (...) 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...”*, sin que, por alguna razón, la mala fe pueda presumirse en su contra (CSJ, sentencias

radicados 32416 de 2010, 38973 de 2011, SL11436 de 2016, SL 16967-2017, SL194-2019, SL539-2020 y SL3288 de 2021 entre otras).

En el presente caso, señala la demandada que no cumplió cabalmente con sus obligaciones respecto del accionante, dada la difícil situación económica que atravesaba la empresa por el embargo de la maquinaria que la llevo a la imposibilidad de continuar con su actividad comercial y le generó graves problemas económicos que le impidieron cumplir esos compromisos, considerando que *“...la empresa no obró de mala fe. Todas las actuaciones están revestidas de este principio, hasta el punto que los trabajadores están incluidos como beneficiarios en las indemnizaciones de perjuicios por mi patrocinado adelanta como incidente dentro del radicado 2011-556, del cual anexo copia...”* (fl. 112 PDF 01); situación que reiteró el representante legal en el interrogatorio de parte, al sostener que el motivo para no haber efectuado el depósito de las cesantías del accionante, fue *“...el 2011 porque la empresa se la llevó el que nos embargó, no estábamos en producción, no teníamos dinero; 2015 y 2016 porque a raíz de que la empresa estuvo parada tanto tiempo entró en liquidación y está en liquidación, no he podido salir de esa situación...”*.

Con la contestación de la demanda se allegó: **(i)** Auto emitido por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, de fecha 29 de junio de 2011, dentro del proceso de Competencia desleal de Encoclavos S.A. contra Metaltec S.A. y Otros, con radicación 2011-556, en el que se decretaron medidas cautelares como la suspensión de forma inmediata de la producción, distribución y comercialización de clavos de herrar producidos por cualquiera de los demandados, así como el embargo y secuestro de todas las máquinas que se encuentren en

proceso de fabricación y armado y que tengan como propósito la fabricación de clavos de herrar, el embargo y secuestro de toda la producción de clavos elaborados con máquinas punteadoras y laminadoras (fls 127 y 128 PDF 01), **(ii)** diligencia de embargo y secuestro de los bienes antes referidos, adelantada por la Inspectoría de Policía de Tenjo – Cundinamarca, el 21 de julio de 2011 (fls. 129 a 135 ídem), **(iii)** providencia de 5 de septiembre de 2012 mediante la cual la Sala Civil – Familia de esta Corporación, con ponencia del magistrado Pablo Ignacio Villate Monroy, desató el recurso de apelación formulado por la parte demandada contra el auto referido que decretó medidas cautelares, revocando el mismo, negando la práctica de las cautelas solicitadas en la demanda, y condenando a la parte demandante al pago de los perjuicios ocasionados con las medidas que fueron practicadas, que deberían liquidarse mediante incidente de que trata el inciso 4° del artículo 307 del CPC (fls. 203 a 216 ídem) y, **(iv)** escrito de Incidente de indemnización de perjuicios dentro del citado proceso de Competencia desleal (fls. 136 a 202 ídem).

Analizados los medios de convicción traídos por la accionada, no es factible colegir como ésta lo hace, que quedo debidamente probado un comportamiento enmarcado en el ámbito de la buena fe; pues ello no es así, por lo siguiente:

No se desconoce que, para el año 2011 con la materialización de las medidas cautelares decretadas en contra de la sociedad demandada, aquella tuvo que suspender la producción, distribución y comercialización de los clavos de herrar que producía; no obstante,

también se advierte que dichas medidas fueron revocadas con la decisión del Tribunal emitida en el año 2012, quien dispuso el reconocimiento de perjuicios ocasionados con la práctica de las cautelas; sin que se hubiere acreditado lo sucedido en las anualidades posteriores, para entender y considerar que realmente para los años 2016 y 2017, esto es después de 4 años de revocadas las medidas cautelares y cuando venció el término que legalmente se le concede al empleador para consignar las cesantías causadas en el 2015 y 2016 -14 de febrero de cada anualidad-, la sociedad continuaba en esa incapacidad de producir que señala y que la misma se extendió hasta el finiquito del contrato -13 de agosto de 2018-; tténgase en cuenta que conforme lo previsto en el artículo 28 del CST *"...El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas..."*.

Obsérvese también, en el certificado de existencia y representación legal arrimado al expediente, expedido el 2 de octubre de 2018 (fls. 7 a 12 PDF 01), no se registra la situación alegada por la parte accionada, esto es que la empresa se encuentra en etapa de liquidación; como tampoco se advierte que la única actividad de la compañía fuera la producción, distribución y comercialización de clavos de herrar, sobre la que recayó las medidas cautelares; ya que conforme el objeto social de dicha empresa, la misma está dedicada a la *"...MANUFACTURA, INCLUYENDO INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, Y OPERACIÓN DESDE UNA O MÁS ZONAS FRANCAS DE COLOMBIA O EL EXTERIOR ..., IMPORTACIÓN, ASÍ COMO LA VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ÁREAS DE METALURGIA, METALMECÁNICA, EQUIPOS INDUSTRIALES, FUNDICIÓN Y FORJA..."* (fl. 8 ídem), entre otras actividades; circunstancia que no permite

colegir que verdaderamente la sociedad se encontraba en una crisis económica o difícil situación financiera para no haber consignado de manera oportuna las cesantías del demandante causadas en los años 2015 y 2016, o pagado a la finalización del contrato; pues tampoco aparece evidencia que como lo sostiene la pasiva, las mismas o por lo menos las correspondientes al año 2015, donde aparece solicitud del trabajador de su consignación en su cuenta de nómina, efectiva y materialmente se hubiere hecho de esa forma, como quiera que no se advierte en los extractos de la cuenta del actor de Bancolombia aportados (fls. 23 a 42 PDF 01).

Igualmente se debe precisar que, la jurisprudencia tiene adoctrinado que en los casos de insolvencia o crisis económica del empleador, en principio, tal circunstancia no exonera de la indemnización moratoria, sino que en esos eventos, se debe examinar la situación particular, para efectos de establecer si el empleador incumplido ha actuado de buena fe; sin embargo, en el presente asunto no hay otro medio de convicción que lleve a tal conclusión; dado que no se trajeron a manera de ejemplo, estados financieros de la sociedad, balances contables o informes del revisor fiscal, que evidenciaran esa crisis financiera o situación económica alegada para los mencionados años 2016, 2017, ni para el momento del finiquito del contrato; recordemos que lo expuesto por la demandada para justificar su omisión en el pago, no es suficiente para acreditar lo alegado; por cuanto no tiene el alcance de confesión, al tenor de lo consagrado en el artículo 191 del CGP, que señala en su numeral segundo, que para que exista confesión se requiere entre otros requisitos “...Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte

*contraria...”; ya que la situación por ésta narrada no la perjudica ni favorece a la parte accionante; constituyéndose en una simple declaración de parte, que para darle valor probatorio, se necesitaba que fuera corroborada con otros medios de pruebas que llevaran a tal convencimiento, pero que en el presente asunto no se dieron.*

Ahora, sobre la crisis económica o insolvencia que alega la parte demandada, en sentencia SL845-2021, Radicación No. 83444 de 17 de febrero de 2021, se indicó:

*“(...) Por anticipado, se advierte que la censura tiene razón cuando asevera que el ad quem desacertó al concluir que la crisis financiera de la empresa constituye por sí sola una conducta justificante del impago de los salarios y prestaciones. En efecto, esta Corporación tiene adoctrinado que dichas situaciones no exoneran de la de la (sic) sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que es necesario que el empleador demuestre que esa circunstancia le produjo una insolvencia o iliquidez tal que le impidió cumplir con sus obligaciones laborales.*

*Bien puede ocurrir que, a pesar de encontrarse en crisis, la empresa tenga alternativas para cumplir con sus responsabilidades, por ejemplo, porque aún tiene caja para pagar salarios y prestaciones, valores en cuentas bancarias o recursos disponibles. Pero también puede suceder que la debacle económica le impida por completo y sin salidas posibles, satisfacer las deudas laborales.*

*Lo anterior, adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas de la empleadora; y por su parte, el artículo 2495 del Código Civil estatuye que los créditos causados o exigibles de los empleados por concepto de salarios y prestaciones sociales tienen privilegio excluyente sobre los demás. Es decir, el salario y los créditos laborales ocupan un lugar privilegiado especial en sistema normativo, debido a que de ellos dependen sus trabajadores y sus familias. De allí que los empleadores deban realizar cuanto esté a su alcance para satisfacerlos oportunamente...”.*

En ese orden de ideas, no puede considerarse que las medidas cautelares que recayeron en la demandada en el año 2011, sean suficientes para justificar la no consignación de las cesantías para los

años 2015 y 2016 y exonerarla de la consecuencia legal impuesta, como lo es la sanción moratoria; dado que no se demostró debidamente que las mismas –las cautelas- hubiesen llevado materialmente a la demandada a un estado de iliquidez que le restringiera o le hubiese impedido el depósito de las cesantías en oportunidad o por lo menos, el pago de las mismas a la finalización del nexo contractual del demandante; recordemos que frente a las cesantías causadas en el año 2011 y no consignadas, no se impuso sanción alguna, toda vez que se aplicó el fenómeno prescriptivo al no haber acreditado el actor reclamación de las mismas dentro del término trienal previsto para el efecto, sin que dicha decisión hubiere sido objeto de inconformidad por la parte actora.

Así las cosas, al no haber quedado acreditado un motivo o razón serio y atendible por parte de la sociedad accionada para no haber consignado en tiempo las cesantías de los años 2015 y 2016 o incluso cancelado directamente a su extrabajador a la finalización del contrato, procede la condena por las sanciones moratorias aquí analizadas en los términos impuestos, vale decir la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, de manera anualizada y no acumulable, al sostener la juzgadora *“...frente a las cesantías del 2015 deberá imponerse la sanción de un día de salario por cada día de mora, a partir del 15 de febrero de 2016 y hasta el 14 de febrero de 2017, y para las cesantías del año 2016, del 15 de febrero del año 2017 al 14 de febrero de 2018...”* y respecto de la indemnización del artículo 65 del CST, al no haber pagado el empleador a la finalización del contrato de trabajo las cesantías de los mencionados periodos *“...resulta aplicable a partir del vencimiento de la relación laboral y por los primero 24 meses, es decir, que aun persistiendo entonces el incumplimiento en el pago del auxilio de cesantías de esos años,*

*así como de los intereses a las cesantías de esos años como ya quedó claro, el empleador deberá entonces también ser condenado a la sanción moratoria que trata el artículo 65, pero esta liquidada a partir 14 (sic) del año 2018 y hasta el 13 de agosto del 2020, esto teniendo en cuenta que el trabajador devengaba más de un salario mínimo y por lo tanto esta moratoria opera únicamente ... por los primeros 24 meses y siempre que el demandante haya entablado la demanda dentro de los primeros 24 meses, carga que cumplió, y a partir del mes 25 deberá pagar intereses moratorios a la tasa más alta que certifique la superintendencia financiera liquidada sobre el auxilio de cesantías y los intereses a las cesantías, que son los derechos que se encuentran pendientes por cancelar...”; sin que se hubiere presentado reparo alguna por la forma en que se dispuso dicha liquidación; en virtud de lo cual se confirmará la decisión de instancia al respecto.*

De esta manera queda revisada la decisión de primera instancia, la cual se modificará en los términos señalados; recordando que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Sin costas en la instancia, dado que prosperó parcialmente el recurso.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE** el numeral segundo de la sentencia proferida el 18 de agosto de 2022 por el Juzgado Laboral

de Funza - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **BENJAMIN GROSSO MESA** contra **METAL TEK S.A.**, que condenó a la parte demandada a pagar al accionante la suma debidamente indexada de \$10.800.000 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, en su lugar, **ABSOLVER** a **METAL TEK S.A.** de dicha acreencia, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia apelada, en lo demás.

**TERCERO: SIN CONDENA** en costas en esta instancia.

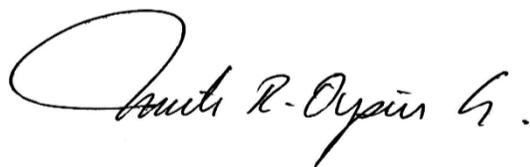
**CUARTO:** En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

**LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS MEDIANTE EDICTO, Y CUMPLASE**



**JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria