

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25286-31-05-001-2020-00426-01**
Demandante: **JESSICA BRITT AVILA BERTEL**
Demandado: **CONFECCIONES VALERY M SAS.**

En Bogotá D.C. a los **24 DIAS DEL MES DE ABRIL DE 2024**, 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. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación presentado por la demandada contra la sentencia emitida el 30 de septiembre 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.

YESSICA BRITT AVILA BERTEL demandó a **CONFECCIONES VALERY M SAS**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la existencia del contrato de trabajo verbal, entre el 20 de mayo de 2017 y el 12 de agosto de 2019; en consecuencia, se

condene a la demandada pagarle del tiempo laborado el reajuste del salario de acuerdo con el mínimo legal, prestaciones sociales – cesantías, intereses, primas-, vacaciones, aportes a seguridad social, licencia de maternidad, subsidio laboral, indemnizaciones de los artículos 64, 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 lo ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que prestó servicios para la sociedad demandada, mediante contrato de trabajo verbal, en el periodo mencionado, en el cargo de operaria de máquina plana – oficios varios, siendo sus funciones las de *“...coser, ojalar, abotonar, presillar, limpieza de máquinas, entrega de prendas a clientes, radicación de facturas a los clientes, cuando la cocinera no podía asistir debía reemplazarla y demás que el empleador le encomendara...”*, recibió como retribución del servicio la suma de \$220.000 quincenales, cumplía el horario de lunes a sábado de 7:00 a.m. a 6:00 p.m., domingos de la misma hora de entrada hasta las 3:00 p.m. (ocasionalmente), y los festivos en este último horario (obligatorio); que la demandada realizó la afiliación al sistema de seguridad social integral desde el 1° de noviembre de 2018 hasta febrero de 2019; que en julio de 2017 quedo en estado de embarazo el cual le notificó a su jefe inmediato, continuando con la relación laboral; que *“...Desde el 01 de noviembre de 2018 la demandada descontaba del salario de mi poderdante la suma de (\$60.000) mensuales indicando que se trataba de un ahorro que recibirían hasta el día en el que finalizara la relación de trabajo para que no se fueran sin dinero, resulta que este ahorro fue consignado en el fondo de pensiones y cesantías PORVENIR en cuenta de cesantías, es decir que los dineros que mi poderdante ahorraba fueron tomados sin autorización lo que demuestra que ella pago sus propias cesantías...”*; que el 12 de agosto de

2019, decide renunciar motivadamente al cargo que venía desempeñando; que la demandada adeuda a la fecha de presentación de la demanda las acreencias que reclama con esta acción ordinaria; que citó a la accionada al Ministerio del Trabajo en procura de llegar a un acuerdo conciliatorio respecto de sus pretensiones, el 10 de septiembre de 2019, manifestando por intermedio del representante legal que no le asistía ánimo conciliatorio (fls. 61 a 68 PDF 02).

La demanda fue presentada inicialmente en los Juzgados Laborales de Bogotá, correspondiendo por reparto al Juzgado Trece Laboral, conforme acta individual de reparto de fecha 30/07/2020 (fl. 69 PDF 02), autoridad judicial que, con auto de 2 de septiembre de 2020, la rechazó por falta de competencia y la remitió al **Juzgado Civil del Circuito de Funza–(Cundi)** (fls. 71 a 73 PDF 02), quien, con proveído de 26 de enero de 2021, la admitió, disponiendo la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (PDF 05).

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; que fuera recibido por dicho estrado judicial el 2 de junio de 2021 (PDF 13).

La accionada **CONFECIONES VALERY M S.A.S.**, dentro del término legal y por conducto de apoderado recorrió el traslado de la

demanda y dio contestación a la misma, con oposición a las pretensiones, sosteniendo: *“...Me opongo a cada una de las pretensiones incoadas en la demanda, en virtud de las cuales se persiguen declaraciones y condenas en contra de la demandada, porque la demandante no fue empleada de la demandada en el periodo señalado por ella y se le pago lo correspondiente por prestaciones legales, seguridad social y demás, y en consecuencia no se debe dinero por prestaciones sociales, seguridad social, ni indemnización alguna...”*; de los hechos admitió el contrato de trabajo, refiriendo que el inicio del mismo fue el 1° de noviembre de 2018, que aquella no realizaba radicación de facturas a clientes, el salario equivalía al mínimo legal mensual vigente, que no pagaba auxilio de transporte, porque la trabajadora *“...ella vive en el mismo Barrio donde funciona la empresa, a 300 metros, y en ese orden de ideas no requiere del mismo...”*; que el horario era *“...fijo y ella trabajo de 7 a.m. a 3 p.m. De lunes a sábado. Con un descanso para almorzar. No trabajo festivos ni domingos...”*; que la afilió al Sistema de Seguridad Social desde el momento en que empezó a laborar para la empresa, conforme se advierte de la planilla de autoliquidación de aportes que anexa, también estuvo afiliada a la Caja de Compensación Familiar Compensar; que no le hacía ningún descuento del que ésta manifiesta; que las causales que reseña en la carta de renuncia son inexistentes, pues el pagó los salarios y prestaciones sociales al momento de la liquidación del contrato.

En su defensa, formuló las excepciones de mérito o fondo denominadas: cobro de lo no debido, buena fe, pago parcial de la obligación (fls. 1 a 8 PDF 17).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, mediante sentencia de 30 de septiembre de 2022, resolvió:

“(…) Primero: DECLARAR que entre la señora **YESSICA BRITT AVILA BERTEL** y la sociedad **CONFECIONES VALERY M S.A.S.**, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo verbal a término indefinido, desde el día 29 de octubre de 2018 y hasta el día 12 de agosto de 2019, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

Segundo: DECLARAR que la relación laboral fue terminada de manera unilateral y sin justa causa imputable al empleador.

Tercero: CONDENAR a la demandada **CONFECIONES VALERY M S.A.S** a pagar por concepto de indemnización por despido sin justa causa, la suma de \$828.116, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

Cuarto: CONDENAR a la demandada **CONFECIONES VALERY M S.A.S.**, a pagar a favor de la trabajadora demandante la suma de \$4'385.773,17, por concepto de salario adeudados desde el 29 de octubre del año 2018 al 12 de agosto de 2019, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

Quinto: CONDENAR a la sociedad demandada **CONFECIONES VALERY M S.A.S.**, a pagar a título de sanción por el no pago oportuno de interés a las cesantías del año 2018, la suma de \$3.195,24, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

Sexto: AUTORIZAR al empleador descontar de las condenas antes impuestas, suma de \$349.709 como saldo a favor, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

Séptimo: CONDENAR a la sociedad demandada **CONFECIONES VALERY M S.A.S.**, a pagar a título de indemnización moratoria un día de salario por cada día de mora, equivalente a \$27.603,87, liquidados desde el 13 de agosto de 2019 y hasta cuando se verifique el pago de la obligación correspondiente a salarios adeudados. Dicha liquidación al día de hoy, 30 de septiembre de 2022, asciende a la suma de \$31'606.427,33, ello sin perjuicio de la sanción que se cause hasta el momento que el empleador realice el pago, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

Octavo: DECLARAR probada parcialmente la excepción de pago y no probadas las demás, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

Noveno: ABSOLVER a la sociedad demandada de las demás pretensiones de la demanda.

Décimo: CONDENAR en costas y agencias en derecho a la demandada. Se fijan como agencias en derecho, el equivalente a un

salario mínimo mensual legal vigente. ...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 30 y 31 Cdo. 1ª Instancia).

III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDADA:

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

“(...) Si señora, conforme la sentencia emitida por su despacho, de manera respetuosa me permito interponer recurso de apelación en contra de lo decidido por su despacho, en los siguientes términos:

La sentencia señaló como causal de la misma, reconociendo el despido sin justa causa, reseñando como causal interpuesta o presentada por la demandante en atención al no pago de los salarios y en atención al no pago de los intereses de cesantías y el pago de la prima del periodo 2018, frente a lo cual me permito señalar que el salario, reiterar lo señalado en el proceso, que el salario se le pagó a la demandante, además de las consignaciones realizadas en el banco a la cuenta de ella, se le hicieron pagos anticipados a la demandante, situación que fue reconocida por ella en la declaración de parte, cuando se le preguntó si se le hacía, frente a lo cual ella señaló que si.

De igual manera, señalo que las constancias de las mismas, no se le pidieron en atención a que, la familiaridad que tenía, o que tiene la demandante, o tenía la demandante con los dueños de la empresa y con la representante, llevaron a la empresa a confiar, digamos tener un nivel de confianza con ella y no hacer ese tipo de constancia; eso con relación a eso.

Con relación al punto de no pago de los intereses a las cesantías y el no pago de la prima de servicios, me permito señalar que esos fueron pagos, se pagó en la liquidación al momento que se liquidó a la demandante, de igual manera me permito señalar que el artículo 62 numeral 8 del CST, señala que cuando existe una violación grave a los deberes del empleador, situación que no se presentó a lo ya señalado anteriormente.

Frente al segundo punto y es a la sanción interpuesta por parte en contra de la empresa por el no pago del salario, me permito reitera las mismas razones que se indicaron para el tema del despido indirecto sin justa causa, y es que mis clientes le pagaron además de la consignación en el banco, se lo dieron directamente como pagos anticipados y lo mismo, basados en la familiaridad que tenía la

demandante con los demandados, con los dueños y con los representantes legales de ella, situación por la cual nunca le hicieron firmar un soporte. En ese sentido, la conducta de mi cliente en desarrollo de la relación laboral, que digamos fue probada o reconocida dentro del proceso, se hizo, mis clientes le pagaron a la demandante la seguridad social, y las prestaciones sociales como se probó con las constancias de pago de las mismas, la liquidación y en ese sentido, pues nunca hubo mala fe por parte de ellos, que es lo que en este tipo de situaciones se juzga, se verifica para determinar si hay lugar o no a la sanción, mis clientes cometieron errores por desconocimiento de la ley, por la confianza que tuvieron con la demandada (sic), pero nunca actuaron de mala fe, y en ese sentido pues no habría lugar pues a la sanción que se le interpuso, o a la que se le condenó a los mismos.

Entonces, en ese (sic), ah bueno, y finalmente la liquidación parcial que hizo la señora juez frente a la mora, en la que señaló que era un día de salario por cada día de mora, no tuvo presente que el artículo 65 entendería yo, señala que, a partir de los dos años de mora, en el evento que aplique, a partir de ahí se cobran son intereses, más no un día de salario por cada día de mora.

En ese orden de ideas, me permito sustentar el recurso de apelación presentado en contra de la sentencia,

No tendría nada más que decir señora Juez, Muy amable., Gracias señora Jueza ...”

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

III. ALEGATOS DE CONCLUSION:

Dentro del término legal para la presentación de alegaciones en segunda instancia, dispuesto en auto de fecha 16 de noviembre de 2022 (PDF 04 Cdo.02SegundaInstancia), la parte demandada presentó alegatos de conclusión, en los siguientes términos:

“(...) Es pertinente señalar que la demandada nunca actuó de mala fe en contra de la demandante. Situación que impide que se le imponga la sanción prescrita en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo que reseña:

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.”

Hay que indicar que la demandante señora JESSICA BRITT AVILA BERTEL, en el interrogatorio de parte, reconoció que a ella le hacían pagos anticipados de los salarios que devengo durante el tiempo que trabajo para la demandada.

Los mencionados anticipos se hicieron debido a que la demandante era familiar de la representante legal de la empresa e igualmente de los propietarios de la misma, así como compadres entre ellos. Motivo por el cual nunca le exigieron que suscribiera documento en el que constara la autorización para hacer dichos anticipos. Ya que la familiaridad les hizo confiar a unos y a otros en su palabra, en su buena fe. Lejos de imaginar que ella posteriormente iba a reclamar un dinero que ya se la había pagado.

*Circunstancia que impide predicar de la demandada mala fe, como equivocadamente lo hace la señora **JESSICA BRITT AVILA BERTEL**. En otras palabras, la demandada le pago a la demandante los salarios que le correspondían.*

*II. De igual forma hay que indicar que la indemnización por despido sin justa causa a la que fue condenada la demandada tampoco era procedente. La señora **JESSICA BRITT AVILA BERTEL** indicó en la demanda que indirectamente fue despida por la demandante en atención a: i) que no se le pago prestaciones sociales, intereses de cesantías, vacaciones y primas. ii) No se le pago salario mínimo legal vigente, no pago la seguridad social, ni licencia de maternidad.*

De las causales reseñadas por la demandante la juez de primera instancia indicó que se había dado el despido sin justa causa en atención al no pago completo del salario, lo que da lugar al despido sin justa causa.

*Argumento frente al cual hay que reiterar que el pago a la señora **JESSICA BRITT AVILA BERTEL** se le hizo de manera anticipada cada uno de los meses en que ella así lo requirió. Y en atención a la familiaridad existente entre la demandante, la representante legal y los dueños de la empresa los pagos anticipados del salario así se le hacían, sin más.*

Es pertinente indicar que para que proceda el despido indirecto sin justa causa por las causales contenidas en el oficio de renuncia de la demandante se debe exigir una violación grave de los deberes del

empleador, tal y como lo prescribe el artículo 62, literal b, numerales 6 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo que dicen:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...) B) Por parte del trabajador: 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales. (...). 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

Conforme la mencionada norma, y la razón por la que se aceptó el despido indirecto por parte del juzgado de primera instancia, hay que decir que el error de mis poderdantes fue no exigir suscribir documento que sirviera de prueba de la autorización para el pago anticipado del salario a la demandante. Desconocimiento que no prueba su mala fe, como tampoco una violación grave o incumplimiento sistemático de sus deberes como empleadores.

III. Por último y con relación a la buena fe de mis poderdantes durante el tiempo que duro la relación laboral con la aquí demandante hay que indicar que el artículo 83 de la Carta Política de Colombia señala lo siguiente:

“ARTICULO 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.”

Complementario a lo anterior el artículo 768 del Código Civil Colombiano señala:

La buena fe es la conciencia de haberse adquirido el dominio de la cosa por medios legítimos exentos de fraudes y de todo otro vicio. (...).”

Realizando una paráfrasis del artículo inmediatamente anterior se puede indicar que la buena fe es la convicción de actuar conforme a derecho. Situación que ocurrió de parte de mis poderdantes ya que ellos le pagaron la seguridad social y las prestaciones sociales, así como sus salarios a la demandante durante el tiempo que duro la relación laboral.

Pagos que se hicieron cada mes como se prueba con las planillas de seguridad social, constancias de consignación a la cuenta bancaria de la demandante e igualmente con las consignaciones al fondo de cesantías y con la liquidación y pago que se hizo a la demandante. Documentos todos que se anexaron al momento de la contestación de la demanda y que prueban que mis poderdantes siempre actuaron en la convicción que estaban actuando correctamente. Motivo por el cual no puede recibir sanción, ni tampoco dar pagos de dinero que ya fueron solventados por la demandada.

En los anteriores términos dejo señores Magistrados, en tiempo descorro el término para alegar, y con fundamento en lo anteriormente analizado solicito, muy respetuosamente se sirva dictar el correspondiente Recurso a favor de la Empresa que represento, lo anterior, por corresponder a la verdad probada en el expediente...” (PDF05AlegatosDemandante Cdno. 02SegundaInstancia).

IV. 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 demandada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados en oportunidad, 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 instancia, de declarar que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo verbal a término indefinido, vigente entre el 29 de octubre de 2018 y el 12 de agosto de 2019, desempeñando la trabajadora el cargo de operaria de máquina plana – oficios varios, percibiendo como salario el equivalente al mínimo legal de cada época, vínculo que terminó por renuncia motivada de la trabajadora; como se colige de la contestación de la demanda, y se corrobora con los diferentes medios de convicción –interrogatorios de parte, testimonios y documentales- practicados y militantes en el expediente.

Bajo ese contexto, teniendo en cuenta los reparos del apelante, se advierte que el debate en esta instancia se centra en determinar, si: (i) la terminación del contrato de trabajo se dio por causas

atribuibles al empleador siendo factible el reconocimiento de la indemnización por despido que impuso la juzgadora de instancia, o por el contrario, la decisión de la actora no encontró respaldo probatorio como lo alega el recurrente, y; (ii) quedo evidenciada la buena fe de la parte accionada que la libere de la sanción moratoria, como lo reclama el apelante, o como se consideró en la sentencia, no se acreditó ese actuar por lo que le impuso condena.

Sobre el primer aspecto de inconformidad, vale decir la **terminación del contrato**, asevera la demandante que el contrato feneció debido a las conductas del empleador que la indujeron a presentar su carta de renuncia motivada y que, en su sentir constituyen justa causa para tal efecto.

La jurisprudencia tiene adoctrinado en materia laboral, que quien alega un despido indirecto debe demostrar a 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, conforme el parágrafo de los artículos 62 y 63 del CST, señala “...*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la ora, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...*”.

Mediante comunicación de fecha 12 de agosto de 2019, dirigida por la accionante a la sociedad demandada, “...*CONFECIONES VALERY M SAS...*”, referenciada “...*RENUNCIA MOTIVADA...*” (fl. 9 PDF 02); ésta señala:

“(...) Por medio de la presente me dirijo para manifestar las violaciones a los derechos por la empresa como trabajador y verme en la necesidad de renunciar de forma motivada:

HECHOS:

1.- Haber sufrido engaño por parte de la empresa, el no pago de las prestaciones sociales, no realizar las liquidaciones de cesantías, intereses por cesantías, vacaciones y primas desde el 20 de mayo de 2017 que inicie a trabajar para la empresa.

2.- La empresa no cancela el salario mínimo legal vigente, no pago de la seguridad social, no pago de la licencia de maternidad.

3.- Cuando salgo a vacaciones la empresa no me paga las vacaciones con el salario mínimo legal vigente.

4.- No me cancelan el salario mínimo legal vigente. Los aportes a la seguridad social no son realizados.

5.- En la empresa no cuento con derecho a descansar, no cuento con tiempo de calidad para mi familia y cuando salgo a vacaciones salgo sin dinero ya que lo que me pagan por vacaciones no es lo realmente devengado.

Por tales razones, he tomado la determinación de presentar esta enuncia a partir de la fecha 12 de agosto de 2019, fundada en los Numerales 1, 4, 6, 8 del artículo 62 Literal B, del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas concordantes. que establecen:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.*
- 2. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.*
- 3. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.*
- 4. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

Por lo anterior solicito seme entregue la liquidación de acreencias laborales en el tiempo que estipula la ley, junto con la respectiva indemnización por despido indirecto de que habla en Art. 64 del C.S.T. ...”.

Bajo ese contexto, se procede a verificar si efectivamente como lo considera la parte demandante y lo encontró acreditado la juzgadora de instancia, las situaciones narradas en la misiva de

renuncia se presentaron, son constitutivas de justas causas atribuibles al empleador, y llevan a tener por justificada su decisión de romper el vínculo laboral.

En la mencionada carta de renuncia, refiere básicamente la actora que la empleadora no cancelaba de manera completa el salario acordado que era el mínimo legal vigente, ni las prestaciones sociales, como tampoco efectuó el pago de la seguridad social, y cuando le concedía vacaciones no lo hacía con el pago correspondiente.

Al respecto, la demandada sostuvo que a la trabajadora le pagaba el salario mínimo, precisando el representante legal en el interrogatorio de parte, que conoce a la actora hace como 14 años aproximadamente, porque *"...Yessica es excuñada de mi esposa y pues con Yessica tenemos un parentesco aparte de que había una amistad, pues somos compadres, entonces si la distingo..."*; que a la demandante *"...a ella se le pagaba el salario normal que correspondía a estos años y lo que le argumentaba hace rato, que también ella lo dijo que, en algunos momentos pedía algunos adelantos bueno, por equis motivos y se le daban, más nunca hicimos digamos un soporte donde decir esto se le hizo por tal, lo único que se le hacía era el descuento, por eso es que a la hora de hacerle la cancelación al momento pues, aparecía un valor menor..."*, que tampoco se le descontaba suma alguna de las que refiere la actora, *"...no señora yo no tengo conocimiento de que se le hicieran descuentos a ella, solamente lo que ella pedía de adelantos, pero de ahorros lo que ella dice, no tengo conocimiento como tal..."*.

La accionante en el interrogatorio de parte refirió que no era verdad que siempre le hicieran anticipos de su salario, *"...no siempre era así, era muy raro, fueron solamente dos veces de resto no, eso fue en el*

2018 para noviembre y no más, no había más descuentos...”; que recibía por salario “...la verdad las quincenas mías eran de \$150 mil y \$200 mil pesos...”, precisando que “...el salario era el mínimo con prestaciones en ese tiempo...”, pero “...la verdad no...” era lo que se le pagaba.

El extremo pasivo de la Litis, conforme el requerimiento que hiciera la juez a quo, allegó extractos de su cuenta de Bancolombia (fls. 23 a 47 PDF 25); en los que, se evidencia los pagos a la trabajadora durante la vigencia de la relación labor, así:

Fecha de pago	Valor	Folio PDF 25
29 de octubre de 2018	\$ 351.719,00	24
9 de noviembre de 2018	\$ 119.531,00	26
28 de noviembre de 2018	\$ 284.794,00	27
8 de diciembre de 2018	\$ 261.981,00	29
22 de diciembre de 2018	\$ 295.835,00	30
28 de diciembre de 2018	\$ 101.615,00	31
19 de enero de 2019	\$ 166.016,00	33
4 de marzo de 2019	\$ 190.183,00	37
19 de marzo de 2019	\$ 184.779,00	38
29 de marzo de 2019	\$ 274.371,00	38
27 de abril de 2019	\$ 276.237,00	41
16 de mayo de 2019	\$ 230.352,00	42
31 de mayo de 2019	\$ 334.433,00	43
14 de junio de 2019	\$ 209.283,00	44
3 de julio de 2019	\$ 151.168,00	46
18 de julio de 2019	\$ 232.383,00	46

De lo anterior, se advierte que efectivamente a la demandante no se le pagaba el salario de manera completa, pues como lo analizó la juez, descontado lo correspondiente a la cuota parte que por seguridad social debía asumir la trabajadora, que para el año 2018 ascendía a $\$31.239.68 \times 2 = \$62.499,36$ (4% salud y 4% pensión), el

salario debía ser de \$718.742,64 mensual para esa anualidad y de \$761.866,72 para el año 2019; sin embargo, ese monto no le era reconocido, conforme se observa de los pagos que se acreditaron le efectuó la accionada; sin que ésta hubiere logrado probar que real y materialmente todos los meses le hacían anticipos de salario y por ello el saldo del mismo eran las sumas que le reconocía, pues no allegó ningún medio de convicción que diera cuenta de esa situación, por lo que no hay certidumbre de ello, máxime cuando no existe confesión de la actora al respecto, ya que ésta admitió que solamente sucedió en dos ocasiones.

Ahora, tampoco se le reconocieron durante la vigencia del contrato las prestaciones sociales, como primas e intereses sobre las cesantías, por cuanto dichos conceptos se encuentran incluidos en la liquidación laboral practicada a la ruptura del contrato (fl. 10 PDF 17); lo que permite inferir que las mismas no se le cancelaron durante los periodos que legalmente se encuentran establecidos, vale decir la prima del segundo semestre a 20 de diciembre de cada anualidad y la de junio máximo el 30 de dicho mes del respectivo año –Art. 306 CST-, y los intereses sobre las cesantías en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron –numeral 2° Art. 1 Ley 52 de 1975-; situaciones que llevan a acreditar lo referido por la demandante en la misiva de renuncia, frente a dichos supuestos fácticos.

En cuanto al no pago de las vacaciones cuando le eran otorgadas, se observa en la liquidación final (fl. 10 a 12 PDF 17), que a la trabajadora se le reconoce en esa oportunidad, las causadas durante el tiempo laborado, esto es en el 2018 -2 de noviembre a 31

de diciembre- y de 2019 -1° de enero al 12 de agosto-; por lo que no se advierte certera la manifestación de aquella en cuanto a que no se le pagaba por vacaciones lo realmente devengaba. También se observa, que la empleadora consignó en el fondo de cesantías, las causadas en el lapso laborado en el año 2018 (fl. 26 PDF 02), no obstante, liquidó a la finalización del contrato las cesantías causadas en todo el tiempo de vigencia del nexo, lo que arrojó un total a pagar de \$2.032.549, suma que como lo coligió la operadora judicial fue superior a la que legalmente le correspondía y que puso a disposición de la trabajadora mediante la constitución de depósito judicial ante el Juzgado Civil del Circuito de Funza el 2 de septiembre de 2020 (fls. 10 a 12 PDF 17); y que igualmente, la afilió al Sistema Integral de Seguridad Social y pago los aportes correspondientes durante la vigencia del contrato, como se extrae de las planillas integradas de autoliquidación de aportes (fls. 24 a 44 PDF 17); por tanto, no surge veraz lo afirmado por la actora al respecto.

En lo atinente al no pago de la licencia de maternidad, como lo coligió la juez, al no acreditarse que el contrato se ejecutó desde la época que alude la actora -20 de mayo de 2017, para la cual aquella se encontraba en embarazo, sino mucho tiempo después -29 de octubre de 2018-, no hay lugar a dicha acreencia.

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; se puede evidenciar, aunque no todos los hechos relatados por la demandante en la comunicación con la cual presentó renuncia al cargo y de los

que responsabiliza al empleador, fueron acreditados, tal como se ha venido indicando; lo cierto es que se probó que durante la vigencia del nexo contractual la trabajadora no recibió el salario en forma completa, ni tampoco las prestaciones sociales como primas e intereses sobre las cesantías causadas en vigencia del contrato de trabajo; circunstancias que llevan a evidenciar el incumplimiento de las obligaciones especiales y prohibiciones que le incumben al empleador, conforme lo previsto en el numeral 4° del artículo 57 del CST, que contempla como obligación “...Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos...”, en concordancia con el numeral 1° del artículo 59 ibídem, que prohíbe “...Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso...”; y que enmarca el comportamiento del patrono en las causales previstas en los numerales 6° y 8° del literal b) del artículo 62 de dicha norma sustantiva laboral, que permite tener como justa causa la terminación del contrato de trabajo en forma unilateral por parte de la trabajadora; téngase en cuenta, conforme lo acreditado, que durante el tiempo que estuvo vigente el contrato –más de 9 meses- aquella no recibió el salario realmente pactado; evidenciándose el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones legales o convencionales; dado que, a manera de resultar reiterativos, la parte pasiva no logró acreditar su dicho respecto a los adelantos de salario que aduce pedía la actora y por ello era que, al descontarle los mismos del salario quincenal se reflejaba la suma que se evidenció le pagaba.

Por lo anterior, hay lugar al reconocimiento de la indemnización por despido contemplada en el artículo 64 del CST; en virtud de lo cual se confirmará la decisión de instancia que encontró acreditado el despido de la trabajadora por causas imputables al empleador e impuso condena por la indemnización correspondiente.

Frente al otro motivo de reparo, esto es la **indemnización o sanción moratoria** contemplada en el artículo 65 del CST, debe recordarse que la jurisprudencia ordinaria laboral enseña que la misma no es 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, no le 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 asunto, consideró la operadora judicial que había lugar a imponer la condena por sanción moratoria, para lo cual razonó: *“...aquí frente a la liquidación final de salarios y prestaciones sociales, observa el despacho dos situaciones: en primer lugar que el depósito que realizara el empleador con el fin de cubrir esa liquidación, lo hizo casi o más de un año después de la terminación de la relación laboral, sin que acreditara las razones o los motivos por los cuales no cumplió, de manera oportuna con el pago de la liquidación final a favor de la trabajadora, en segundo lugar porque además, a la fecha, el empleador sigue adeudando los salarios causados en vigencia de la relación laboral, salarios que no fueron de poca monta sino que como ya se indicó la diferencia entre lo que le asistía a la trabajadora y lo que el empleador le pagó supero casi los \$4 millones, supera bastante más los \$4 millones de pesos, y por lo tanto, al no haberse acreditado a la finalización de la relación laboral, se hace inexorable el pago de esa sanción del artículo 65; pues el empleador no acreditó ni un actuar de buena fe, no demostró que como lo argumenta a la trabajadora se le hubiesen hecho algunos prestamos como lo refirió, o adelantos como lo refirió en su defensa, y no allegó los soportes de pago, más allá simplemente de las consignaciones donde se pudo extraer cuales fueron los pagos que se le realizaron a la trabajadora de sus salarios en vigencia de la relación laboral, por lo tanto al día de hoy el empleador sigue adeudando sumas por conceptos de salario como ya se indicó atrás y ante esa*

situación debe imponerse la sanción moratoria; sanción que equivaldrá a un día de salario por cada día de mora y que se calculará a partir del día 13 de agosto del 2019 y hasta cuando el empleador cumpla con la obligación de pagar los salarios adeudados hasta la fecha...”.

En ese orden, si bien le asiste razón a la juzgadora de instancia, en cuanto a que la empleadora no cubrió a la finalización del nexo - 12 de agosto de 2019- las prestaciones sociales causadas a la terminación del contrato, y solo hasta el 2 de septiembre de 2020, puso a disposición de la trabajadora ante autoridad judicial lo que consideró deber, a su juicio, sin esgrimir razón o justificación alguna, la sanción debe ir hasta esta fecha; téngase en cuenta que, frente el pago por consignación de las acreencias laborales, la jurisprudencia de la justicia ordinaria ha sostenido que lo determinante para que el mismo produzca sus efectos plenamente liberatorios, es que esté a disposición del trabajador, la suma correspondiente y ello se logra mediante la orden del juez sobre lo pertinente. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL793 de 2022, radicación No. 73481 de 14 de marzo de 2022, refirió:

“(...) Ha dicho la Corte en su jurisprudencia, que el pago por consignación libera al empleador de la indemnización moratoria (CSJ SL, 9 sept. 1966, GJ CXVII, n. 2282, pág. 366-372), pero para ello, es menester que el trabajador sea enterado de la existencia del título de depósito judicial, y del juzgado al cual debe acudir para retirarlo.

Así lo sostuvo la Corte en la sentencia CSJ SL4400-2014, en la que al recordar las providencias CSJ SL, 29 jul. 1998 rad. 2264, y CSJ SL, 20 oct. 2006, rad. 28090, en la que consideró:

1º) Sobre el pago por consignación.

En sentencia CSJ SL del 29 jul 1988, rad. 2264, la Corte recordó el sendero que hay que recorrer para que una consignación judicial

sea plenamente válida en relación con el trabajador reclamante, de la siguiente manera:

El pago por consignación es un acto complejo que supone la sucesión de varios pasos, comenzando por el depósito mismo en el Banco Popular, siguiendo por la remisión del título al Juzgado Laboral y concluyendo con la orden del juez aceptando la oferta de pago y disponiendo su entrega, acto este último que reviste gran importancia frente al problema de la mora en los eventos en que el juez se ve impedido de disponer la entrega por circunstancias imputables a la responsabilidad del deudor o consignante.

Para que el pago por consignación produzca sus efectos plenamente liberatorios es indispensable que alcance el efecto de dejar a disposición del beneficiario la suma correspondiente y ello se logra mediante la orden del juez ordenando lo pertinente. Sólo en tal momento debe tenerse por cumplida la condición para que cese el efecto de la indemnización moratoria, salvo que la razón por la cual no se produzca esa orden no sea imputable a responsabilidad del consignante" (Sentencia 11 de abril de 1985).

Y en providencia CSJ SL del 20 oct 2006, rad. 28.090, la Sala dispuso:

importa precisar que no resulta suficiente que la empleadora consigne lo que debe, o considera deber, por concepto de salarios y/o prestaciones de quien fue su trabajador, en los términos del artículo 65 del C. S. del T., sino que es su obligación notificarle o hacerle saber de la existencia del título y del juzgado a donde puede acudir a retirarlo, porque, de no obrar así, es lógico entender que no actuó con buena fe, lo que es lo mismo, que su responsabilidad se entiende extendida hasta dicho momento.

De ello se colige, que finalmente lo determinante para que el pago por consignación produzca sus efectos plenamente liberatorios, es que esté a disposición del trabajador, la suma correspondiente, y ello se logra mediante la orden del juez ordenando lo pertinente...".

En ese orden, se advierte que, el empleador constituyó el 28/08/2020 título de depósito judicial en el Banco Agrario por la liquidación final de prestaciones sociales de la demandante, lo puso a disposición de la trabajadora a través de la autoridad judicial, con comunicación dirigida al JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE FUNZA, en la que se relaciona como "...ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE ENTREGA DE DEPÓSITO JUDICIAL, PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES. DE: CONFECCIONES VALERY M. S.A.S.

PARA: JESSICA BRTI AVILA BERTEL...”, indicándose “...por medio del presente escrito, autorizo a la señora JESSICA BERTI AVILA BERTEL, ... para que retire depósito judicial de pago de prestaciones sociales por valor de (\$2.032.549)...” y se acompaña la Liquidación Laboral de la accionante (fls. 9 y 10 PDF 17); igualmente se aporta constancia de entrega de la empresa Servicios Postales Nacionales 472, de correo certificado enviado a la demandante informando tal situación, con fecha de recibo el 1° de septiembre de 2020 (fls. 18 a 23 PDF 17); así como COMPROBANTE DE SOLICITUD expedida por el Banco Agrario de Colombia, en la que se relaciona la consignación efectuada por la accionada, indicándose como Fecha Máxima Recepción: “...02/09/2020...”, Descripción de concepto: “...PRESTACIONES SOCIALES...”, los datos de la demandante, de la accionada, valor de la operación: \$2.032.550.00, etc. (fl. 12 PDF 17); considerándose que desde ese momento se producen los efectos liberatorios de la indemnización, por cuanto, se puso a órdenes de autoridad judicial y se le informó a la demandante de la misma, entendiéndose que en ese momento cumplió con el trámite correspondiente, limitando la sanción hasta la fecha indicada.

Se dice lo anterior, aunque el a quo concluyó que el empleador no había cancelado de manera completa los salarios causados durante la vigencia del nexo y por ende, a la fecha de la sentencia aún se le adeudaba sumas por dicho concepto; se observa que la actora admitió al absolver interrogatorio de parte que si solicitaba anticipos de su salario, aunque aseveró que no fue sino en dos ocasiones, por lo que tal manifestación de alguna manera lleva a corroborar la versión de la pasiva respecto a la razón por la cual no figuraba el pago completo del salario de manera mensual, pese a que

no hubiere logrado acreditarlo fehacientemente, dado que no se allegó medio de convicción documental en tal sentido; sin embargo, también se puede considerar que tal situación pudo haber sido ocasionada, por la relación de afinidad y compadrazgo entre las partes, dado que al preguntarse en el interrogatorio de parte al representante legal desde cuando conocía a la actora, precisó *“...hace como 14 años, ya bastante tiempo porque Yessica es excuñada de mi esposa y pues con Yessica tenemos un parentesco aparte de que había una amistad, pues somos compadres, entonces si la distingo...”*; pudiendo ser el motivo, como éste lo afirma, por el cual no se dejaba constancia escrita de tal situación; que se repite, admite parcialmente la demandante si se daba.

Bajo ese contexto, no hay certidumbre, ni el convencimiento necesario que efectivamente se le adeudara a la trabajadora salarios, o que por lo menos el valor arrojado por diferencia salarial, fuera aquel por el que se emitió condena; recordemos que se evidenció contradicción en la versión de la trabajadora, ya que sostuvo que no fue afiliada a seguridad social y que no se le pagaron prestaciones sociales, cuando se acredita que ello no se acompasaba con la realidad probatoria en el presente asunto, habida consideración que se aportó Estado de Cuenta en Cesantías del fondo Protección, que corrobora el pago efectuado a favor de la trabajadora el 2019/02/14 (fls. 25 y 26), así como las planillas integradas de autoliquidación de aportes, donde se evidencia que se efectuaron las cotizaciones correspondientes (fls. 24 a 42 PDF 17 y 3 a 22 PDF 26), aunque como se dijo, no lo admita la accionante.

Nótese igualmente, que a la finalización del contrato la demandada liquidó las prestaciones sociales causadas durante toda la vigencia del vínculo laboral, por un valor superior al que por ley le correspondía a la trabajadora, como lo determinó la juzgadora de primer grado al autorizar a la accionada descontar el mayor valor pagado, dado que incluyó en la liquidación las cesantías causadas en el lapso laborado en el año 2018 que ya había depositado en el fondo de cesantías al que se encontraba afiliada la demandante.

Por consiguiente, como se indicó líneas atrás, la sanción moratoria se causa entre la finalización del contrato -12 de agosto de 2019 y la fecha en que la accionada limitó la misma, al poner a disposición de la autoridad judicial el título de depósito que representaba los emolumentos laborales que consideró adeudaba a su extrabajadora -2 de septiembre de 2020; que liquidada con el salario diario de \$27.603.87, por 1 año y 20 días equivalente a 380 días, asciende a la suma de \$10.489.470.60, valor al que se limitará la condena impuesta.

De otra parte, como se elevó condena por indemnización por despido injusto, sobre la que no recae sanción moratoria, ante la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, atendiendo las directrices jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral de la CSJ (Sent. SL359 y SL859 de 2021), se condenará a la parte demandada reconocer la misma debidamente indexada, con base en los IPC certificados por el DANE, tomando como índice inicial el de la fecha en que terminó el contrato y como final el de la fecha en que efectivamente se haga el pago.

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

Sin condena en costas en esta instancia, dada la prosperidad parcial del 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 séptimo de la sentencia proferida el 30 de septiembre de 2022 por el Juzgado Laboral de Funza - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **JESSICA BRITT AVILA BERTEL** contra **CONFECCIONES VALERY M S.A.S.**, que condenó a la parte demandada a pagar la sanción moratoria del artículo 65 del CST, en los términos allí indicados; en su lugar, determinar que la indemnización moratoria se causó entre el 12 de agosto de 2019 y el 2 de septiembre de 2020, y la condena por dicho concepto asciende a la suma de \$10.489.470.60, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ADICIONAR el numeral tercero de la mencionada sentencia, en el sentido de **CONDENAR** a la demandada reconocer la indexación sobre la suma allí indicada objeto de condena por concepto de indemnización por despido, en los términos indicados

en la parte considerativa de esta decisión.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia, por no encontrarse causadas.

CUARTO: CONFIRMAR la sentencia apelada, en lo demás

QUINTO: 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 FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado
Con salvamento parcial de voto



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria

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

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JESSICA BRITT AVILA BERTEL CONTRA CONFECCIONES VALERY M S.A.S. Radicación No. 25286-31-05-001-**2020-00426-01**. Magistrado Ponente: JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA.

Con respeto por la opinión mayoritaria, salvo voto parcialmente en lo atinente a la decisión de modificar la condena a sanción moratoria del artículo 65 del CST, por cuanto no veo elementos que permitan sostener que la actitud de la demandada de consignar en un banco una suma de dinero en favor del trabajador, pueda tenerse como conducta revestida de buena fe, pues el valor consignado resulta írrito frente al monto de la deuda, máxime si se tiene en cuenta que la pretensión principal de la actora era obtener el pago de las diferencias salariales y sobre este rubro la parte demandada no hizo ningún tipo de reconocimiento, a pesar de ser una obligación abultada, sin que sea claro que la empleadora pudiera tener dudas sobre la juridicidad de esa aspiración.

En los anteriores términos dejo sentada mi posición.

Con toda consideración,


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

Fecha ut supra