

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25269-31-03-002-2021-00031-01-02**
Demandante: **MONICA YISEL CADENA MARTA**
Demandado: **CAMILA ANDREA RAMÍREZ MAHECHA**

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 parte demandante contra la sentencia proferida el 11 de julio de 2022 por El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá, 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

MÓNICA YISEL CADENA MARTA, demandó a **CAMILA ANDREA RAMÍREZ MAHECHA**, para que previo trámite del proceso ordinario laboral se declare la existencia del contrato de trabajo a término

indefinido, entre el 1° de noviembre de 2018 y el 29 de marzo de 2019, que terminó por decisión de la demandada sin que mediara justa causa; en consecuencia, se condene al pago de prestaciones sociales –cesantías, intereses, primas-, vacaciones, dotaciones, indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del CST, aportes a seguridad social integral dejados de realizar, ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones se expone en la demanda que el 1° de noviembre de 2018 se celebró contrato de trabajo verbal entre las partes, para desempeñar la actora de lunes a domingo de 9:00 am a 9:00 pm, *oficios de cocina, de atención y varios*, en las instalaciones del establecimiento denominado *La Lechonería de Cami*, ubicado en la carrera 10 # 7 -48 de Facatativá – Cundinamarca, devengando como salario la suma de \$30.000 pagaderos diariamente, *“...cantidad que no se mantuvo constante durante la relación contractual y fue disminuyendo habiendo días en los que recibió menos de la mitad de la suma pactada inicialmente...”*; que la empleadora le advirtió a la demandante que no le descontaría del salario el consumo de productos del establecimiento si lo hacía en una mínima cantidad, pero con el tiempo la empleadora le descontaba todo el consumo afectando el valor diario de pago, al igual que cuando tenía que ausentarse de su lugar de trabajo por calamidades domésticas o afecciones de salud propias, le descontaba; el 18 de febrero de 2019, la accionada decidió cambiar los días de trabajo, dejándola solo de lunes a viernes en jornada de 2:00 a 9:00 pm, *“...por lo que su sueldo mensual bajo a \$400.000 M/CTE (CUATROCIENTOS MIL PESOS)...”*; el 29 de marzo de 2019, la empleadora decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin media justificación alguna, *“...teniendo en*

cuenta que mi poderdante la señora Mónica Yisel Cadena Marta no pudo asistir a trabajar ese mismo día por presentar un fuerte dolor en sus extremidades superiores debido a exponerse a los cambios de temperatura en las actividades de la cocina...”; que durante y a la terminación del contrato no se le reconocieron las prestaciones sociales y demás acreencias que reclama con esta acción ordinaria laboral; pese a que en reiteradas ocasiones la actora le solicitó formalmente el reconocimiento de sus acreencias a lo que la demandada se negó, por lo que el 6 de agosto de 2019 la citó a audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo sin que hubiera comparecido ni justificado su inasistencia (PDFs 10 y 14).

La demanda fue presentada el 16 de octubre de 2020 ante el Juzgado Civil Municipal de Facatativá – Cundinamarca (PDF 01), quien con proveído de 26 de noviembre de 2020, la rechazo por falta de competencia, y dispuso su remisión los Juzgados del Civiles del Circuito de esa localidad - Reparto (PDF 02); correspondiendo el conocimiento de la misma, al **Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá – Cundinamarca**, según reparto del 9 de febrero de 2021 (PDF 06); autoridad judicial que, inicialmente, mediante auto de 9 de marzo de 2021, la inadmitió para que se subsanaran las deficiencias allí advertidas (PDF 12); quien luego de subsanada, fue admitida con auto de 25 de marzo de 2021, disponiendo la notificación a la parte demandada en los términos allí indicado (PDF 16).

II. CONTESTACION DE LA DEMANDA.

Si bien la demandada **CAMILA ANDREA RAMÍREZ MAHECHA**, por conducto de apoderada recorrió el traslado de ley y dio respuesta a la demanda, como se advierte en los archivos de los PDFs 021 a

037, lo hizo por fuera del término legal, como se indica en auto de 17 de noviembre de 2021, en virtud de lo cual, se tuvo por no contestada la demanda (PDF 038); decisión contra la que interpuso la demandada los recursos de ley -reposición y en subsidio de apelación- (PDF 040), desatada la reposición de manera negativa por haberse interpuesto por fuera de término legal y sin indicarse nada respecto de la apelación (PDF 041).

La parte demandada, el 22 de junio de 2022, presentó incidente de nulidad por indebida notificación (PDF 048); como se informa en la constancia secretarial (PDF 049), el cual fue decidido de manera negativa en la audiencia prevista en el artículo 77 del CPTSS, adelantada el 24 de junio de 2022, decisión que fue atacada con los recursos de reposición, el que fue negado en la misma audiencia y el de apelación en esta providencia, como se advierte en la decisión que antecede.

III. SENTENCIA DEL JUZGADO.

Agotados los trámites procesales el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá- Cundinamarca, mediante sentencia del 11 de julio de 2022, decidió:

*“(...) **Primero:** Declarar que entre **Camila Andrea Ramírez Mahecha** en su carácter de empleadora y **Mónica Yisel Cadena** en su condición de trabajadora existió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde 1° de ... noviembre de 2018 a 29 de marzo de 2019.*

***Segundo:** Como consecuencia de la anterior declaración, **Camila Andrea Ramírez Mahecha** debe pagar a **Mónica Yisel Cadena**, las sumas de dinero que se explican pormenorizadamente en el cuadro Excel adjunto a la sentencia que hace parte integral de la misma.*

Se adeuda un saldo a favor de la actora por horas laboradas el que asciende a la suma de \$ 19.185 pesos.

Donde \$ 326.047+\$19.185 = \$345.232

\$345.232- \$ 252.913 = \$ 92.319

pesos a favor de la demandante por la liquidación final de acreencias laborales.

Calzado de labor no suministrado a la actora \$ 75.000

Para un total de \$ 186.504 pesos

Tercero *Se absuelve a la demandada de las restantes pretensiones.*

Cuarto: *Sin condena en costas en esta instancia por no aparecer causadas...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 13 y 14).*

IV. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE:

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de la demandante, formuló y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“Señoría, interpongo recurso de apelación y procedo a sustentarlo:

Muchas gracias, interpongo recurso de apelación, en cuanto no estoy de acuerdo, debido a que no se le dio lo justo de liquidación de prestaciones sociales a mi poderdante, es decir el monto que ud. le dio a mi poderdante no es el ajustado a la realidad, debido a que no comparto esa decisión, porque se hizo dos liquidaciones, una de la Universidad Católica y yo también hice una en la cual no es valor porque las dos liquidaciones coinciden, además porque también no comparto su decisión de no aceptar el despido sin justa causa, porque como ya dije en los alegatos de conclusión no se probó ninguna de las circunstancias del despido con justa causa contemplado en el artículo 62 del CST, no se comprobó durante la audiencia alguna de las circunstancias de este artículo para que el despido fuera con justa causa, por lo que es entendible que es sin justa causa y además que nunca hubo despido de mutuo acuerdo, o sea no hubo acuerdo entre las dos partes para acabar con el contrato de trabajo.

Y por último, también frente a la (sic), interpongo recurso de apelación, debido a que la señora juez negó la indemnización del artículo 64 por el despido sin justa causa, obviamente porque ella considera que no hubo despido sin justa causa, y también del artículo 65 del CST, que es el pago de la indemnización por el no pago de prestaciones sociales, en cual considero que aunque la demandada haya depositado dinero en la cuenta de depósito judicial del Juzgado segundo Civil del circuito de Facatativá, ese dinero no corresponde como tal a la liquidación de prestaciones sociales de mi poderdante. Dejó así sustentado el recurso de apelación...”

Le indica la señora juez:”...usted también pide la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990...”

Sostiene el recurrente: “si señora, esa también, exacto por el no pago de cesantías aun fondo privado también, se me había olvidado esa también su señoría.

Juez : “...también interpone apelación con relación a eso...”

Recurrente: ”...Si señora, de la ley 50, si...”

Juez: “...Debe ser expreso, debe ...para que el Superior...”

Recurrente: “...Su señoría, listo. Su señoría, también interpongo frente a que ud. no reconoció la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, debido a que como bien dice esa norma, el pago de las cesantías debe hacerse a un fondo privado y que la empleadora debe afiliar, la empleadora a la trabajadora a un fondo de cesantías y que durante la relación laboral nunca se hizo eso. Muchas gracias...”
(Audio y acta de audiencia, PDFs 26 y 27).

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.

V. ALEGATOS DE CONCLUSION:

En el término concedido en segunda instancia para alegar, conforme proveído de 18 de octubre de 2022 (carpeta 03, PDF 04 Cdno. 02SegundaInstancia); las partes guardaron silencio, es decir, no se presentaron alegaciones de conclusión, como se indica en el informe de 3 de noviembre de 2022 (PDF 05 ídem).

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el vocero judicial de la demandante; teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad señalados y sustentados al momento de presentarse la apelación, 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 observa que no fue motivo de reparo alguno, la decisión de instancia respecto a la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo entre las partes, del 1° de noviembre de 2018 a 29 de marzo de 2019, en el cual la actora se desempeñó en *oficios de cocina, de atención y varios*, en las instalaciones del establecimiento denominado *La Lechonería de Cami*, ubicado en la carrera 10 # 7 -48 de Facatativá – Cundinamarca, de propiedad de la demandada, devengando el salario mínimo de cada época, en proporción a las horas laboradas; como se colige de los medios de convicción personal practicados en el expediente –interrogatorios de parte y testimonial- así como de la prueba documental militante en el proceso.

Por consiguiente, la controversia en esta instancia se centra en determinar, si: (i) la liquidación de prestaciones sociales se ajusta a la ley; (ii) quedo acreditado el despido injusto que alega la parte recurrente fue lo acaecido respecto al vínculo de la demandante, y

(iii) hay lugar a imponer condena por las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Frente al primer aspecto, sostiene el recurrente que *“...no se le dio lo justo de liquidación de prestaciones sociales a mi poderdante, es decir el monto que ud. le dio a mi poderdante no es el ajustado a la realidad, debido a que no comparto esa decisión, porque se hizo dos liquidaciones, una de la Universidad Católica y yo también hice una en la cual no es valor porque las dos liquidaciones coinciden...”*; sin embargo, no alude alguna situación específica de reparo, es decir no señala sus inconformidades jurídicas o fácticas respecto de las normas aplicadas o la valoración probatoria efectuada, que en su sentir, lo llevan a considerar que la liquidación practicada por el despacho no se ajusta a la realidad; circunstancia que impide realizar la confrontación respectiva, para determinar si la decisión se encuentra ajustada a derecho, o si le asiste razón al recurrente.

Téngase en cuenta que la juzgadora de primer grado sostuvo: *“...Se procede por parte del juzgado a efectuar la liquidación de las horas laboradas por la actora, partiendo de la base que cuando la demandada pagaba \$29 mil pesos para el 2018 se habían laborado 8 horas diarias, cuando se pagaba \$14.500 era porque se habían laborado 4 horas, dado que no es posible acreditar que se laborara 4 horas extras diarias como se afirmó en el hecho segundo de la demanda, cuando se indicó que el horario era de 9:00 de la mañana a 9:00 de la noche de lunes a domingo, por cuanto la jurisprudencia de la CSJ - sala de casación laboral, es estricta en señalar que para calcular las horas extras se deben probar una a una y no son materia de presunción legal, ni es posible para el juez suponerlas para su pago...”*; es decir que consideró que no todos los días la accionante laboraba el mismo número de horas y percibía la misma suma de dinero, y que además no se

acreditó el trabajo suplementario o de horas extras que se reclamaban en la demanda; decisiones que no fueron controvertidas por la parte accionante.

En ese orden de cosas, contrario a lo considerado por el recurrente, no puede decirse que la liquidación no corresponde a la realidad; pues si, en gracia de discusión, observamos la liquidación practicada por la Universidad Católica (fls. 1 y 2 PDF 09), a la que alude el recurrente; allí se toma el salario mínimo legal, como una suma fija; sin tener en cuenta que conforme ya se indicó y lo encontró acreditado la juzgadora de primer grado, la actora no laboraba el mismo número de horas todos los días, por tanto el salario no correspondía a la misma cuantía, y tampoco se probó el trabajo suplementario o adicional a la jornada máxima legal, ni en dominical y festivos, que son los otros componentes o factores salariales que se toma en dicha liquidación para obtener la base salarial; sin que, se repite, se haya acreditado ese trabajo suplementario, por lo que no era factible considerarlo o incluirlo para efectos de obtenerla base salarial para la liquidación de prestaciones sociales, siendo esa la diferencia que se advierte frente a la liquidación practicada por el despacho.

Por tanto, ante la falta de concreción por parte del recurrente de aspectos que permitan una confrontación con la decisión de instancia adoptada; revisadas las cuentas, atendidas las consideraciones del juzgado sobre tiempo parcial laborado, que no fue cuestionado, no hay lugar a edificar condena alguna; por consiguiente, se confirmará la decisión en los términos emitidos.

Respecto a la **terminación del contrato**, señala el recurrente que *“...no se probó ninguna de las circunstancias del despido con justa causa contemplado en el artículo 62 del CST, no se comprobó durante la audiencia alguna de las circunstancias de este artículo para que el despido fuera con justa causa, por lo que es entendible que es sin justa causa y además que nunca hubo despido de mutuo acuerdo, o sea no hubo acuerdo entre las dos partes para acabar con el contrato de trabajo...”*.

Se indica en la demanda que el 29 de marzo de 2019, la demandada de manera verbal le informó a la demandante de la terminación del contrato de trabajo y que ya no la necesitaba más, por lo que el último día laborado fue el señalado -29 de marzo de 2019- (hechos 6° y 7° de la subsanación de la demanda fl. 12 PDF 14).

La accionada, en el interrogatorio de parte, refirió que el motivo de la desvinculación de la accionante, *“...en el mes de febrero de 2019 realice la instalación de unas cámaras de seguridad, en donde la señora demandante manifestó su total inconformidad por la instalación que realice y así mismo ella comenzó a realizar unos turnos en una panadería según me comentó, y le mencionaba anteriormente que el trabajo de ella era por horas, cuando realmente ella podía, incluso sosteníamos alguna conversación telefónica o por whatsapp y me indicaba en el momento en el cual ella podía asistir...”*.

La actora sostuvo que, el contrato finalizó porque como el salario que ganaba no le alcanzaba dado que tiene un niño de 9 años y tenía que pagar el colegio y demás obligaciones, *“...me busque otro trabajo para los fines de semana, como ella me dijo que ya no me necesitaba yo busque otro empleo de medio tiempo, entonces yo un día estaba trabajando, la señora me llamó para que fuera a ayudarle a hacer unas empanada y como yo ya estaba comprometida no pude ir ese día, cuando*

llegue al siguiente día que era un lunes, ella me llamó un domingo, cuando llegue al siguiente día que entraba a las 2:00 de la tarde, ella me dijo que ya no, que dejáramos hasta ahí el trabajo porque yo no le había contestado el fin de semana...”; precisando que quien la llamó fue la demandada pero que ella no le contestó; entonces la cuestionó la directora del proceso que si no le había respondido al llamado, ¿cómo sabía para qué era que la necesitaba?, aludiendo “...porque ella después me escribió señora juez, y al día siguiente me dijo que ella me necesitaba para un pedido que le había pedido el fin de semana y que como yo no le había contestado prescindía de mis servicios...”.

Conforme las reglas de la carga de la prueba –Arts. 167 del CGP y 1757 del CC., referente al despido, le corresponde al trabajador acreditar el mismo y al empleador probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos la ocurrencia de los hechos que motivaron su decisión y que éstos se constituyen en una justa causa para ello.

Téngase en cuenta que, el parágrafo del artículo 62 del CST, modificado por el Decreto 2351 de 1965, artículo 7°, prevé “...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 pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos...”

En ese orden de cosas, en el presente asunto no está acreditado el hecho del despido, pues solo se cuenta con el dicho de la demandante en el sentido que fue la accionada quien le dijo que ya no requería más de sus servicios, dado que no acudió a colaborarle en la elaboración de las empanadas, cuando la necesitó, sin ningún

tipo de respaldo probatorio; nótese que no se cuenta con confesión de la demandada en ese sentido, pues aquella alude a que fue la actora quien no volvió más porque se había conseguido otro trabajo en una panadería; sin que las manifestaciones de la demandante tengan 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...*”, por lo que lo señalado no le producen consecuencias adversas a ésta, en otras palabras no la perjudican ni favorecen a la parte demandada; teniéndose tales dichos como una simple declaración de parte, que para darle valor probatorio, se necesitaba que fueran corroborados con otros medios de pruebas que llevaran a tal convencimiento, pero que en el presente asunto no se dieron.

En efecto, obsérvese, aunque la testigo Esmeralda Pachón Marta, hermana de la actora, corrobora el dicho de ésta en el sentido que fue la accionada quien le indicó que no la necesitaba más, tal aseveración la hace “...*porque mi hermana me contó y porque ella me mostró al día siguiente el mensaje que le había enviado de que fuera a trabajar pero como ella ya estaba comprometida en otro lado...*”, es decir que a ésta no le consta directa y personalmente que real y materialmente fue la demandada quien despidió a la trabajadora y le indicó que no la necesitaba más.

Ahora, la deponente Gloria Aceneth Mahecha Cañizales, madre de la accionada, sobre este aspecto, indicó que el motivo para que la actora dejara de prestar sus servicios obedeció a “...*ella tenía varios*

motivos que los expuso durante el tiempo que estaba ahí, uno fue la enfermedad de su mamá ella no podía manejar un horario digamos de más de tantas horas porque ella no tenía quien le cuidara a su mamá y el hijo pequeño que ella tiene, eso era lo que ella manifestaba en ese entonces, cuando no podía venir o cuando no podía tener una jornada completa, bueno eso por una parte y la otra ella tenía un trabajo como alterno por decirlo así que era en una panadería, yo recuerdo que ella mencionaba eso que iba a la panadería que venía de la panadería donde estaba trabajando y bueno eso es lo que yo recuerdo de ella, de su trabajo...”.

Además, nótese que en el escrito de demanda se da una razón o motivo que conllevó la ruptura del contrato, diferente al referido por la actora en el interrogatorio, dado que allí se indica “...mi poderdante la señora Mónica Yisel Cadena Marta no pudo asistir a trabajar ese mismo día por presentar un fuerte dolor en sus extremidades superiores debido a exponerse a los cambios de temperatura en las actividades de la cocina...” (hecho 12, f. 2 PDF 010), cuando ni siquiera quedó acreditado que aquella realizara actividades con exposición a altas temperaturas; aunado a que ante el juzgador en el interrogatorio de parte absuelto, la demandante indicó que era porque se le había requerido para hacer unas empanadas en un día que ya había determinado la accionada no laborara –sábado y domingo-, manifestaciones que no concuerdan y que impiden tener certidumbre sobre lo argüido por dicha parte.

En ese orden de cosas, se reitera, no quedó fehacientemente demostrado que real y materialmente la demandada hubiere sido quien tomó la decisión de romper el contrato de trabajo de la accionante, indicándole que ya no necesitaba de sus servicios; pues no es lo acreditado, coligiéndose que la actora no cumplió con la

carga de la prueba que le competía, vale decir acreditar el hecho del despido, circunstancia que impide entrar a determinar si hubo o no justa causa para ello; en virtud de lo cual se confirmará la decisión de instancia, por las razones aquí expuestas.

En cuanto a las **sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la ley 50 de 1990**, cuya condena reclama el apelante, debe recordarse que 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 no consignación de las cesantías en un fondo, 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).

La juzgadora de primera instancia, frente a las indemnizaciones aquí analizadas, razonó: *“...Sobre las sanciones moratorias establecidas en el artículo 65 del CST y artículo 99 de la Ley 50 de 1990, debemos tener en cuenta que la condena a la sanción moratoria no es de carácter automático, debe observarse la buena fe del empleador, en este caso concreto la demandante en su declaración de parte reconoce que su empleadora Camila Andrea Ramírez Mahecha, luego de terminado el contrato de trabajo la citó en compañía del contador una vez y le iba a entregar la liquidación final de acreencias laborales y ella no la recibió. Al contestar la demanda, la apoderada de la parte actora(sic) aportó la constancia de depósito judicial por suma superior a \$2 millones de pesos, pero el mismo no correspondía a este proceso, fue así como por la secretaria de este despacho se verificó que la demandada consignó la suma de \$252.193 a favor de la demandante, por liquidación final de acreencias laborales; no se observa mala fe de la empleadora, tan solo desconocimiento de las normas que gobiernan el Contrato Individual de Trabajo en Colombia, se le exonerara de las condenas por cuanto pagó lo que de buena fe consideró deber a la demandante...”*.

El artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece el nuevo régimen especial de cesantía, siendo su característica la liquidación definitiva el 31 de diciembre de cada año, por la anualidad o la fracción correspondiente; previendo en el numeral 3º: *“...El valor liquidado por*

concepto de cesantías 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. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo...”.

Bajo ese contexto, la obligación del empleador es consignar las cesantías de sus trabajadores causadas a 31 de diciembre de cada año, antes del 15 de febrero del año siguiente; sin que, en el presente asunto, hubiere la demandada acreditado la consignación de las cesantías en un fondo a favor de la accionante, por el lapso laborado en el año 2018.

No obstante, tal omisión no lleva por si sola a la aplicación de la sanción, como lo reclama el recurrente, ya que lo advertido es que ante las circunstancias particulares que se dieron durante el tiempo que prestó sus servicios la demandante a favor de la pasiva, ésta podía tener la convicción que no estaba atada a un contrato de trabajo.

En efecto, téngase en cuenta que la actora prestaba sus servicios en la atención del establecimiento de comercio “...la Lechonería de Cami...”, por horas y con el pago diario, como se evidencia en el denominado “libro de control” que aportó la pasiva, en el cual la misma demandante registraba la fecha, el pago, y firmaba en señal de recibido, observándose que no todos los días se le pagaba la misma cantidad o suma de dinero; situación que permitiría un convencimiento, aunque errado, que lo existente entre las partes, no era un nexo de carácter laboral y por ende, no tenía la

obligación de consignar las cesantías de la accionante en el respectivo fondo.

Por consiguiente, tal situación, permite inferir, en los términos en los que se presentó y desarrolló la prestación de servicio de la demandante, una actitud alejada de toda intención de perjuicio hacia ésta por parte del extremo pasivo; así, el convencimiento de la demandada que la ataba a la actora una relación diferente a la laboral, es una justificación razonada y atendible para liberarla de la mencionada sanción; por lo que se confirmará la absolución impartida respecto a la misma.

Ahora, **el artículo 65 del CST**, prevé en su parte pertinente: *“...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...”*.

La demandada no liquidó ni canceló las prestaciones sociales a la terminación del vínculo con la accionante el 29 de marzo de 2019; consignó dicho concepto, como lo mencionó la juzgadora de primer grado, y se constata con la constancia de constitución de título de

depósito judicial del Banco Agrario de Colombia, que allegó el juzgado de conocimiento ante requerimiento de la Sala, consignación realizada el 27 de abril de 2021, por la suma de \$252.193, (fls. 4 y 5 PDF 08 Cdno .02 SegundaInstancia); sin que le hubiere informado a la trabajadora de tal situación, como lo admitió en el interrogatorio de parte.

La demandante, precisó en el interrogatorio que absolvió, que luego de finalizado su contrato, la accionada *“...me llamó una vez y yo fui y me presente, pues la señorita Camila con el Contador me dijeron que los \$200 mil era lo que yo merecía de todo lo que había trabajado y yo por aparte había mandado hacer mi liquidación y \$200 mil no era lo que era mi liquidación...”*, y que por eso ella no le había recibido ninguna suma.

Frente al 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, como quiera que no se advierte una razón atendible para que solo después de dos años y 28 días de finalizado el vínculo laboral, la accionada procediera a consignar lo que consideraba debía a su ex trabajadora por prestaciones sociales, hay lugar imponer condena por sanción moratoria; dado que, se repite,

no se advierte un motivo que justifique tal omisión, ya que aunque la demandante no le recibió la suma que le estaba entregando a la terminación del contrato, , como así lo aceptó la trabajadora, ha debido consignar de manera inmediata lo que consideraba adeudarle por tal concepto, sin embargo no lo hizo; por tanto, los efectos liberatorios que trata la jurisprudencia traída a colación, se producen desde que efectuó la consignación, en el entendido que en ese momento cumplió con el trámite correspondiente, limitando la sanción hasta la fecha indicada.

Así las cosas, la sanción moratoria se causa entre la finalización del contrato -29 de marzo de 2019 y la fecha en que la accionada limitó la misma, con la constitución del depósito judicial -27 de abril de 2021. En lo que atañe al salario, debe recordarse que la trabajadora no laboró todos los días, ni el mismo número de horas por día; tanto, para efectos de obtener el salario diario, se tomó lo percibido durante el tiempo laborado, conforme a la liquidación efectuada por la juzgadora (PDF 030); que arrojó la suma total de \$2.407.100, valor que se dividió por los meses laborados (5 meses), obteniéndose un salario mensual de \$481.420,00 y un diario de \$16.047.33.

En ese orden, por 748 días de mora, con un salario diario de \$16.047.33, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, asciende a la suma de \$12.003.402.84, valor al que se condenará a la demandada.

De esta manera queda resuelto el tema de apelación; por tanto, se modificará la decisión de instancia como quedó indicado;

recordando que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Sin 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 el numeral tercero de la sentencia dictada el 11 julio de 2022 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá– Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **MÓNICA YISEL CADENA MARTA** contra la **CAMILA ANDREA RAMÍREZ MAHECHA**, que absolvió a la demandada de las demás pretensiones incoadas en contra, en su lugar **CONDENAR** a **CAMILA ANDREA RAMÍREZ MAHECHA**, pagar a la demandante, la suma de \$12.003.402.84, por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del CST, conforme la parte considerativa de esta decisión

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás, la sentencia revisada.

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

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

NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria