

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, las partes no hicieron uso del derecho a remitir alegatos de conclusión en esta sede.

Pereira, 10 de noviembre de 2022.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, VEINTIDÓS DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTITRÉS

Acta de Discusión No 26 de 20 de febrero de 2023

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la demandada **INDUSTRIA COLOMBIANA DE CONFECCIONES S.A.** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito el 12 de agosto de 2022, dentro del proceso que le promueve el señor **CARLOS ANDRÉS TORO DUQUE**, cuya radicación corresponde al N°6600131050020190026401.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Carlos Andrés Toro Duque que la justicia laboral declare que entre él y la sociedad Industria Colombiana de Confecciones S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 27 de febrero de 2001 y el 11 de marzo de 2019 y con base en ello aspira que se condene a la entidad accionada a reconocer y pagar el tiempo suplementario, la indemnización por despido indirecto, la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990, los perjuicios morales, la indexación

de las sumas reconocidas, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales a su favor.

Refiere que: Prestó sus servicios personales a favor de la sociedad Industria Colombiana de Confecciones S.A. entre las fechas relacionadas anteriormente, ejecutando las tareas de auxiliar de corte, posteriormente la de cortador (enero 2006 a mayo de 2012), líder de bodega (junio 2012 a diciembre de 2015) y como trazador (enero de 2016 a marzo de 2019); cumplió los horarios de trabajo diseñados por la entidad accionada, cumpliendo adicionalmente con turnos en jornadas adicionales a la máxima legal y en domingos y festivos; el último sueldo básico fue del orden de \$1.178.880; a partir del año 2018, la entidad accionada empezó a realizar pagos tardíos de los salarios y prestaciones sociales, sin explicación alguna; las cesantías generadas en el año 2018, no fueron consignadas oportunamente antes del 15 de febrero de 2019; el 5 de marzo de 2019 presentó renuncia al cargo que venía desempeñando, exponiendo que la decisión la tomaba en consideración al incumplimiento de la empresa con sus obligaciones contractuales; el 19 de marzo de 2019 recibió comunicado de 11 de marzo de 2019 en el que se le declaraba a paz y salvo; el 18 de marzo de 2019 se le hizo el pago tardío de las cesantías causadas en el año 2018.

Al dar respuesta a la demanda -págs.115 a 127 archivo 04 carpeta primera instancia-, la Industria Colombiana de Confecciones S.A. sostuvo que si bien entre las partes se presentó una relación laboral, la verdad es que no fue regida por un solo contrato de trabajo, sino por cuatro contratos a término fijo y el último a término indefinido, relacionando los extremos de cada uno de ellos en la contestación dada a los hechos 1° y 2° de la acción; aceptando, no solamente que el día 5 de marzo de 2019 el trabajador presentó la carta de renuncia, sino también que lo hizo bajo las razones expuestas en el libelo introductorio, esto es, por el incumplimiento de las obligaciones contractuales; así mismo, aceptó que la entidad incumplió con el pago en tiempo de las cesantías al fondo en el que se encontraba afiliado el demandante, debido a la crisis económica por la que estaba pasando la entidad

empleadora. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones de mérito que denominó *“Prescripción”, “Cobro de lo no debido”, “Inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio, a cargo de la demandada”, “Pago” y “Buena fe”*,

En sentencia de 12 de agosto de 2022, la funcionaria de primer grado, con base en las pruebas allegadas al plenario, declaró que entre el señor Carlos Andrés Toro Duque y la Industria Colombiana de Confecciones S.A. existió una relación laboral regida por varios contratos de trabajo que se extendieron entre las siguientes fechas: *i) 27 de febrero al 31 de diciembre de 2001 (término fijo); ii) 19 de enero al 31 de diciembre de 2002 (término fijo); iii) 9 de enero al 31 de diciembre de 2003 (término fijo); iv) 16 de enero al 31 de diciembre de 2004 (término fijo), y; v) 3 de enero de 2005 hasta el 5 de marzo de 2019 (término indefinido).*

Frente al último contrato de trabajo, la falladora de primera instancia concluyó que el mismo había sido terminado por el trabajador por culpa imputable al empleador, quien no estaba cumpliendo con sus obligaciones contractuales, razón por la que condenó a la Industria Colombiana de Confecciones a reconocer y pagar por concepto de indemnización por despido indirecto la suma de \$10.337.967.

A continuación, estableció que la entidad empleadora no cumplió con su deber de consignar las cesantías causadas en el año 2018, antes del 15 de febrero de 2019, y, si bien advirtió que se había generado la sanción prevista en el artículo 99 de la ley 50 de 1990, la verdad es que ese tipo de sanciones no se genera de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe analizar si el empleador acredita que esa omisión se debió a una actuación que pueda ubicarse en el plano de la buena fe; sin embargo, concluyó que en este caso la entidad empleadora no había cumplido con esa carga probatoria y por lo tanto la condenó a pagar por dicho concepto la suma de \$1.150.600.

En torno a los otros pedidos elevados en la demanda, la *a quo* no los encontró demostrados en el proceso y por tanto absolvió a la sociedad accionada de esas pretensiones, esto es, del pago de tiempo suplementario y perjuicios morales a favor del trabajador.

Finalmente, condenó en costas procesales a la parte demandada en un 80%, en favor del actor.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la sociedad Industria Colombiana de Confecciones S.A. interpuso recurso de apelación, argumentando que el señor Carlos Andrés Toro Duque no cumplió con lo previsto en el párrafo del artículo 62 del CST, ya que al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo a término indefinido que sostenía con la entidad empleadora, no señaló la causal legal por la que daba por finalizada la relación laboral, razón por la que, al no cumplirse con ese precepto legal, no hay lugar a imponer la indemnización por despido indirecto.

En lo concerniente a la sanción por no consignación a las cesantías, sostiene que, como bien lo dijo la *a quo*, ese tipo de sanciones no opera automáticamente, por lo que, al encontrarse la Industria Colombiana de Confecciones en una difícil situación económica, no hay lugar a que se imponga la referida sanción moratoria.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, las partes no hicieron uso del derecho a remitir en término los alegatos de conclusión en esta sede.

Atendidas las argumentaciones expuestas en la sustentación del recurso de apelación por cuenta de la entidad accionada, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

1. ¿Cumplió el señor Carlos Andrés Toro Duque con la carga impuesta en el párrafo del artículo 62 del CST, correspondiente a informarle al empleador la razón por la que daba por finalizado el contrato de trabajo?

2. ¿Logró demostrar la sociedad empleadora que la tardanza en el pago de las cesantías del año 2018 a favor del trabajador se produjo por una actuación que se ubique en la esfera de la buena fe?

3. Conforme con las respuestas a los interrogantes anteriores ¿Hay lugar a exonerar a la entidad demandada de la indemnización por despido indirecto y la sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990 fulminadas por la a quo?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. DEBER DE MANIFESTAR LOS MOTIVOS DE TERMINACIÓN.

Está previsto en el párrafo del artículo 62 del C.S.T., que: *“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 terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Frente a ese tema, ha sido pacífica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral al sostener que si bien es deseable que en la carta de terminación del contrato se determine con claridad cuáles son los motivos por los que se da por finalizada la relación laboral, ello no implica la cita rigurosa de las normas que lo sustentan, así se puede ver en sentencia de 30 de agosto de 2000 con radicación N°14402.

En síntesis, para la validez de la carta no es requisito que se señalen de manera taxativa los numerales en los que se basa la configuración de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando quede claro el motivo

que da lugar a la extinción del vínculo y éste quede enmarcado en una de las justas causas previstas en el artículo 62 del C.S.T., pues posteriormente no se podrá aducir motivo diferente que pretenda justificar la ruptura.

2. DE LAS SANCIONES MORATORIAS.

Frente a este tipo de sanciones, ha sostenido de manera uniforme la Sala de Casación Laboral, que ellas no operan de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe adelantar un análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.

Dicha posición fue reiterada en las sentencias CSJ SL14651-2014 y CSJ SL15498 de 20 de septiembre de 2017 radicación N°55280 ésta última con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la que recordó:

“En punto a la temática propuesta, se ha de precisar que esta Corporación reiteradamente ha puntualizado que la indemnización moratoria, no opera de manera automática, sino que en cada caso concreto debe valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.

Para esto, se ha establecido que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la totalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo.

También se ha dicho que razones válidas, no necesariamente son las que jurídicamente acoja el juez en su sentencia, o que sean las que finalmente defina la jurisprudencia o la doctrina, sino que solo basta con que ellas tengan fundamento en unos argumentos sólidos y factibles, que den un grado de certeza tal que permita llevar a la creencia fundada que se está actuando correctamente o conforme a la ley.”.

Ahora, en torno a la iliquidez por problemas financieros de las entidades empleadoras, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral ha sostenido uniformemente que ello no prueba la buena fe respecto a la omisión en el pago de

las obligaciones con su trabajador, postura que reiteró en la sentencia SL1460 de 2021, en la que expuso:

“En igual sentido, como prueba indebidamente valorada denunció los estados financieros presentados por el revisor fiscal al proceso, los cuales permitían evidenciar «que la empresa PROMOCENTRO S. A. en cabeza de sus gerentes ha sido mal administrada» y que estos hechos fueron los causantes de los retardos en los pagos, pero que los trabajadores no están llamados a soportar las pérdidas y los malos manejos.

Sobre dicha prueba el ad quem indicó: Debido a que, en sus balances generales, desde el año 2008, evidenciaba un déficit de rendimiento y ganancias, de allí que no se puede indicar que hubo mala fe en el cumplimiento del mandato legal que obliga a los empleadores a consignar las cesantías de sus trabajadores cada año.

Sobre este aspecto, la jurisprudencia de esta Corporación ha sido reiterativa en establecer que la iliquidez de una entidad, no indica per se que el empleador haya obrado de manera diligente y, por tanto, sea eximido de la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, como se señaló en sentencia CSJ SL2809-2019:

Al respecto, debe recordarse que la Corte ha sostenido que el hecho de que una empresa entre en estado de liquidación, no es una circunstancia que automáticamente la coloque en situación de buena fe, y como consecuencia, la releve de ser condenada a la indemnización moratoria. Por el contrario, frente a situaciones de insolvencia o de iliquidez del empleador, por ejemplo, ha dicho la Corte que esas circunstancias, por sí solas, no exoneran al empleador de la indemnización moratoria (SL2448-2017). Y si bien aquí se presenta un estado de liquidación de una entidad oficial, esto tampoco puede dar lugar a que por ese único hecho sea exonerada de la citada moratoria propia de los trabajadores oficiales, como es la del artículo 1º del Decreto 797 de 1949.

Conforme a lo anterior y dado que fue la insolvencia de la empresa, reflejado en sus estados financieros, lo que conllevó al Juez de apelaciones a determinar la existencia de buena fe por parte de la entidad, los cuales, estudiados a la luz del precedente citado, no permiten inferir un actuar diligente por parte del empleador, pues solo demuestran la existencia de un déficit económico, sin que en el mismo se encuentren evidenciadas las razones de este, ni las actuaciones tomadas por el empleador al respecto.

En este sentido se halla acertada la inconformidad del recurrente, con relación al reproche en la valoración del ad quem frente a la prueba referida, la cual fungió de sustento para la absolución de Promocentro S. A., por lo que habrá de casarse la providencia impugnada.”

EL CASO CONCRETO.

Considera el apoderado judicial de la sociedad Industria Colombiana de Confecciones S.A., que en este caso no hay lugar a la imposición de la indemnización por despido indirecto, debido a que el trabajador, al momento de dar por finalizado unilateralmente el contrato de trabajo, no cumplió con lo previsto en el parágrafo del artículo 62 del CST, por cuanto no expuso a la entidad empleadora la causal legal por la que tomaba esa determinación.

En ese aspecto, tal y como se expuso líneas atrás, ha sido pacífica la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en sostener que la comunicación por medio de la cual se da por finalizado unilateralmente el vínculo laboral no implica la cita textual de la norma en las que se soporta la decisión, siempre y cuando en ella quede narrado claramente el motivo en el que se edifica la terminación del contrato de trabajo y que él este encuadrado en una de las justas causas previstas en la ley.

En este caso, el señor Carlos Andrés Toro Duque remitió carta de terminación unilateral del contrato de trabajo el 5 de marzo de 2019 -pág.44 archivo 04 carpeta primera instancia-, la cual fue recibida debidamente por la sociedad empleadora, tal y como lo aceptó, no solo al dar respuesta al libelo introductorio, sino también en el interrogatorio de parte absuelto por la representante legal de la demandada; y, si bien en ese documento el trabajador no relaciona textualmente las normas en las que sustenta su decisión de renunciar por culpa imputable a su empleador, la verdad es que allí el actor argumenta que la determinación de renunciar, después de haber prestado sus servicios por alrededor de dieciocho años, la ha tomado por el sistemático incumplimiento de la sociedad Industria Colombiana de Confecciones S.A. en el pago de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, indicando como tales: i) el pago tardío del salario, ii) pago tardío de las prestaciones sociales, iii) no pago de horas extras, iv) pago tardío de la seguridad social, v) descuentos de cuotas para pago de créditos que no son cancelados oportunamente ante la correspondiente entidad bancaria; motivación que se enmarca en la causal 6 del literal B) del artículo 62 del CST que prevé la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del trabajador por *“El incumplimiento sistemático sin razones*

válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.”; lo que demuestra que, contrario a lo argumentado por el apoderado judicial de la parte accionada, el demandante si cumplió con su deber de manifestar a su empleador las razones por las que daba por finalizado el contrato de trabajo por culpa imputable a la sociedad accionada; por lo que no hay lugar a exonerar a la sociedad Industria Colombiana de Confecciones S.A. de la indemnización por despido indirecto impuesta correctamente por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito.

En lo que concierne a la imposición de la sanción moratoria prevista en el artículo 99 de la ley 50 de 1990, no existe controversia por parte de la sociedad accionada en que ella se activó al no haberse consignado en tiempo el auxilio de cesantías que causó el trabajador en el año 2018; pues lo que realmente discute en la sustentación del recurso de apelación, es que en este tipo de asuntos la sanción no opera de manera automática y que en este evento no hay lugar a imponer esa condena, ya que la razón por la que hubo una tardanza en el pago de las cesantías del año 2018, obedeció a las dificultades económicas por las que pasaba esa entidad; argumentación ésta en la que ha edificado su defensa la sociedad demandada desde el momento en el que dio respuesta a la acción.

No obstante, como ya se expuso precedentemente, la jurisprudencia del máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral ha sido enfática en sostener que la insolvencia o la iliquidez de una empresa empleadora por problemas de índole financiero no es prueba de la buena fe respecto a la omisión en el pago de las obligaciones con el trabajador; por lo que, de acuerdo con lo expuesto por la Alta Magistratura, en este caso no resultan válidas las alegaciones efectuadas por la sociedad Industria Colombiana de Confecciones S.A. en ese aspecto, máxime cuando al plenario ni siquiera fueron allegados los estados financieros de la empresa para los años 2018 y 2019, ni mucho menos fueron remitidas pruebas que permitieran establecer fehacientemente cuáles fueron las razones por las que supuestamente la entidad demandada se vio envuelta en una crisis financiera, sin que tampoco obre prueba que demuestre que a pesar de ello, la empresa

empleadora realizó todas las gestiones que estaban a su alcance para conseguir los dineros que le permitieran tener la liquidez necesaria para cumplir en tiempo con las obligaciones que contrajo con su trabajador Carlos Andrés Toro Duque; motivos por los que no hay lugar a absolver a la sociedad demandada de la condena impuesta por la *a quo* por concepto de sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

De esta manera queda resuelto negativamente el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la sociedad Industria Colombiana de Confecciones S.A., razón por la que, atendiendo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 365 del CGP, se le condenará en costas procesales en esta sede en un 100%, en favor del demandante.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia recurrida.

SEGUNDO. CONDENAR en costas procesales en esta sede a la entidad recurrente en un 100%, en favor de la parte actora.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goetz Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **732f11d465c499b5156861c8d353299b2f7aa41122647e4460ba3c0429aa581b**

Documento generado en 22/02/2023 07:00:52 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>