

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

REFERENCIA: APELACION DE SENTENCIA
DEMANDANTE: SIXTA STELLA TUNUBALA RIOS
DEMANDADO: SEGURIDAD SEGAL LTDA Y OTROS
RADICACION: 76001-31-05-009-2013-00399-01

Guadalajara de Buga, Valle, veintiocho (28) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la Sentencia No.221 del dieciséis (16) de junio de dos mil quince (2015), proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista que no quedan trámites pendientes, se profiere la

SENTENCIA No. 16
Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 5

1. ANTECEDENTES

El 13 de junio de 2013 (fl. 26 expediente, fl. 1 carpeta) la señora SIXTA STELLA TUNUBALA RIOS, por conducto de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra SEGURIDAD SEGAL LTDA y solidariamente contra sus socios ROBERTO REYES SUAREZ OVIEDO y TOBIAS SUAREZ, buscando se declare la existencia del contrato a término indefinido entre el 20 de mayo de 1997 y el 2 de marzo de 2013, el que terminó por causas imputables al empleador, el pago de reajuste de cesantías, intereses a las cesantía, primas y vacaciones, indemnización por despido indirecto, indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato, pago de seguridad social en salud y pensión, fallo extra y ultra petita y costas del proceso (fl.22 a 23 expediente y 29, fl. 1 carpeta).

2. HECHOS:

Los hechos relevantes en los cuales se sustentaron tales pretensiones informan que, laboró para los demandados mediante contrato a término indefinido, desde el 20 de mayo de 1997 al 2 de marzo de 2013, en el cargo de oficios varios; que inicialmente con SERVICIOS GENERALES ASESORES LTDA y por sustitución patronal a partir del 1 de mayo de 2000, asumió como empleador SEGURIDAD SEGAL LTDA; que el salario inicial fue la suma de \$172.005 y como salario final \$840.000; que durante la relación laboral el empleador incumplió sus obligaciones legales de cancelar aportes a seguridad social integral; que igualmente en el último año de servicios incumplió sistemáticamente sus obligaciones al no pagar seguridad social, salarios y

emolumentos a que tenía derecho; que el 2 de marzo de 2013 comunicó al demandado la terminación del contrato de trabajo por culpa del empleador, adeudando los valores y conceptos de seguridad social integral, excedentes de cesantías, intereses a las cesantías e indemnización por despido entre otros. (fl. 22 expediente, fl. 1 carpeta).

3. ACTUACIÓN PROCESAL.

La demanda fue admitida una vez subsanada, mediante auto No.215 de 25 de julio de 2013 (fl. 30 expediente, fl. 1 carpeta).

Notificados los demandados, dieron respuesta a la demanda pronunciándose sobre los hechos indicando que era cierto el vínculo, aclarando que la renuncia fue voluntaria y que el salario devengado era el mínimo más el auxilio de transporte; que a partir del año 2010 recibió un auxilio de transporte adicional en la suma de \$234.347 el que se otorgaba porque la actora vivía en Jamundí Valle; que debido al incumplimiento en los pagos de los deudores en su mayoría estatales, se vio avocada a una delicada crisis económica que le acarreó el incumplimiento de sus obligaciones patronales para el sistema de seguridad social en algunos periodos entre marzo de 1998 y diciembre de 2006, ya que los posteriores están al día; que el ISS donde se encuentra afiliada la demandante, el 23 de junio de 2006, admitió acuerdo de pago a fin de sanear el pasivo pensional, acuerdo que desde 2006 ha venido cumpliendo y fue reestructurado el 14 de agosto de 2013; que ante tal situación se vio obligado a la apertura de un acuerdo extrajudicial de reorganización radicado el 20 de diciembre de 2012, ante la Superintendencia de Sociedades, debidamente conocido por la actora; y que bajo el amparo de la Ley 1116 del 2006 y el Decreto 1730 del 2009, se comunicó oportunamente a los trabajadores, al Ministerio del Trabajo, a los demás entes de control y a los acreedores; que el 17 de septiembre de 2005, suscribió seguro de responsabilidad civil extracontractual por \$800.000.000.00; que a la presentación de la demanda se encuentra al día en los aportes a pensión; que sus salarios y prestaciones sociales fueron pagadas (fl. 44 a 46 expediente, fl. 1 carpeta). Por otro lado, se opusieron a las pretensiones y propusieron como excepciones de fondo las de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION POR AUSENCIA DE LOS DERECHOS RECLAMADOS Y COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE DE LA EMPRESA DEMANDADA, CARENCIA DE ACCION O DERECHO PARA DEMANDAR, INNOMINADA O GENERICA, COMPENSACION Y PAGO Y PRESCRIPCION (fl. 44 a 57 expediente, fl. 1 carpeta).

Por auto No. 372 de 21 de febrero de 2014, se dio por contestada la demanda dentro del término de ley por los demandados (fl. 154 a 157 expediente, fl. 1 carpeta)

Surtidos en debida forma el trámite procesal de primera instancia, se profirió la sentencia No.221 del 16 de junio de 2015, declarará no probadas las excepciones propuestas, excepto la de inexistencia de la obligación por ausencia de los derechos reclamados y cobro de lo no debido, que se declaró probada pero solamente respecto de las pretensiones de reajuste de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas e indemnización por despido y sanción moratoria; absolvió a la demandada SEGURIDAD SEGAL LTDA y a los demandados solidarios ROBERTO REYES SUAREZ OVIEDO y TOBIAS SUAREZ, de las pretensiones de reajuste de cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones, indemnización por despido injusto y sanción moratoria por no pago de salarios a la terminación del contrato de trabajo reclamados por la demandante, CONDENÓ a la sociedad SEGAL LTDA y a los demandados solidarios ROBERTO REYES SUAREZ OVIEDO y TOBIAS SUAREZ, al pago de los aportes en seguridad en pensiones de la actora, los que deberán pagar al término de ejecutoria de la sentencia a COLPENSIONES con los respectivos intereses conforme el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, de acuerdo con la liquidación que esa administradora efectuó conforme a la historia laboral de la afiliada respecto de los siguientes periodos, año 2000 meses de junio, octubre y noviembre, 2001 mayo, junio, julio, octubre, noviembre y diciembre, año 2002 enero, abril, julio, agosto, octubre noviembre y diciembre, 2003 febrero y mayo, 2004 febrero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre,

octubre y noviembre; en 2005 y 2006 de enero a diciembre, por último absolvió a los demandados de las demás pretensiones y fijó costas a cargo a la parte vencida, disponiendo la consulta del fallo de no ser apelado. (audio fl. 4).

4. MOTIVACIONES

4.1. DEL FALLO APELADO (Minuto 15:28, audio 4)

Para tomar su decisión el Juzgado hace alusión a las pretensiones y a la respuesta a la demanda, plantea el problema jurídico, seguidamente procede al análisis de la prueba testimonial de los señores MONICA ANDREA VIAFARA MORA y HECTOR ALONSO BARON, y los interrogatorios de parte absueltos por la demandante y ROBERTO REYES SUAREZ OVIEDO, señalando lo manifestado por los mismos.

Destaca, del interrogatorio de parte de la actora, que esta confesó que en realidad la liquidaron con el salario que estaba estipulado y no con el mínimo, es decir, con el salario que realmente devengaba, pero no con el que supuestamente le habían prometido, pagándoles así todos los salarios adeudados. Admitió, que todas las vacaciones también se las pagaron incluso las que no disfrutó, lo mismo frente a las cesantías y las primas de servicios incluso la proporcional al momento del retiro definitivo. Advirtió sin embargo, que nunca revisó las liquidaciones y respecto de los intereses de cesantías admitió que también se los pagaron cuando ya estaba retirada de la empresa. Finalmente acepta que la empresa solamente le adeuda los aportes a las seguridad social; que la compañía si le informó en el año 2013 sobre la situación de insolvencia económica, por la cual atravesaba y que ella se retiró porque estaba separada y tenía a su cargo toda la obligación del hogar, en suma de todos los hechos confesados por la demandante en el interrogatorio de parte, lo que queda claro es que las únicas pretensiones que quedarían vigentes serían las de los pagos por concepto de seguridad social y la del despido.

Arguye que en la forma que se planteó el problema jurídico, con los hechos confesados por la actora al absolver el interrogatorio de parte, no solo se desvirtúan los hechos de la demanda, sino que por su confesión se derrumban prácticamente todas las pretensiones reclamadas, no obstante, el despacho procede a confrontar la prueba documental de acuerdo con los hechos admitidos o confesados con miras a despachar una a una las pretensiones de la demanda en el orden que fueron plateadas así: respecto de los salarios que darían lugar al reajuste de cesantías, intereses, primas de servicio y vacaciones observa el despacho que en el acápite de pretensiones de la demanda no se especifican los periodos por los cuales solicita el mencionado reajuste y por los citados conceptos y en los hechos del libelo incoado tampoco se mencionan los periodos de los cuales se solicita el reajuste de prestaciones y vacaciones, tan solo en el hecho quinto se afirma “durante el último año de servicio la empresa Segal Ltda, incumplía sistemáticamente sus obligaciones de empleador y aparte de no cancelar aportes a seguridad social, también incumplía con el pago de salarios y emolumentos a la trabajadora a la que por ley tenía derecho”, así las cosas de tal afirmación debe inferirse que el supuesto incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empresa se dio en el último año de servicio, por ello observa el despacho que de folio 59 a 66, 74 a 126 obran los comprobantes de pago de nómina de la señora Sixta Stella Tunubala Ríos, la relación de pago de salarios, prestaciones sociales de los años 2011-2012-2013, en los que se puede observar que la empresa le liquidaba mensualmente con el salario mínimo más el auxilio de transporte y un auxilio de transporte adicional, salario devengado en el año 2012 ascendía a \$868.847 y en 2013 \$894.347 rubros que la demandante confesó haber recibido conforme al salario estipulado tales como cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones, prestaciones que se liquidaban con el salario promedio devengado y no con el mínimo legal, luego entonces como no obra prueba que permita establecer un salario diferente al devengado por la actora y así desvirtuar su confesión no hay lugar al reajuste de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas de servicio.

Respecto al despido injusto por causas imputables al empleador, conocido también como despido indirecto, expuso que dada su naturaleza bien sabido es que contrario al despido directo donde le corresponde al empleador demostrar la justa causa para el despido del trabajador, en los casos por despido indirecto se invierte la carga de la prueba y le corresponde al trabajador la carga probatoria de demostrar las causas que invocó para dar por terminado el contrato de trabajo, causas que en este caso se encuentran plasmadas en la carta de renuncia folio 12 y 13, en las cuales menciona el incumplimiento en el pago de salarios y prestaciones sociales, circunstancias que como se vio no se dan en el presente caso al encontrarse demostrado que la accionada no adeuda salarios ni prestaciones sociales, ni vacaciones a la trabajadora; que se menciona en la carta el incumplimiento del empleador en la obligación legal de consignar a tiempo sus aportes al fondo de pensiones, circunstancia que según de demostró fue debida al estado de insolvencia económica que venía presentando la empresa tal y como la demandada lo admitió, sin que tampoco pueda desconocerse el acuerdo de pago que ésta suscribió con el ISS a través de la resolución 0023 del 3 de junio de 2006, folio 128 el cual fue reestructurado el 14 de agosto de 2013, como se ve a folio 128 a 130, del cual se desprende claramente la intención de la empresa demandada de ponerse al día con los respectivos pagos de seguridad social en pensiones, por lo tanto tal situación como se planteó no es suficiente para demostrar que fue la circunstancia que dio origen a la terminación del contrato de trabajo de la demandante pues como se verá tal circunstancia se presentó con mucha antelación, prácticamente desde el inicio de la relación laboral con Seguridad Segal Ltda , a partir del año 2000, y nunca se constituyó en impedimento para que la demandante diera continuidad a la relación laboral hasta el año 2013, pues como lo tiene reiterado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, debe existir inmediatez entre la causa del despido y el despido, sin embargo para la época de la renuncia de la trabajadora la empresa se encontraba al día en el pago de sus aportes a seguridad social en pensión como bien puede verse en su historia laboral, aportada por COLPENSIONES (fi. 209 a 2011), además no demuestra como los pagos pendientes le hayan perjudicado para obtener su pensión como lo insinuó en su escrito de renuncia, si a la fecha cuenta con 50 años de edad, como quiera que nació el 29 de octubre de 1965 (fl. 200 a 208) y aún le faltan 7 años para llegar a la edad mínima para tener derecho a reclamar la pensión y para la fecha de terminación del contrato de trabajo contaba con 48 años de edad, faltando 9 años para cumplir la edad mínima para la época de renuncia, en ese tiempo no podía alegar como causal para terminar el contrato de trabajo, el incumplimiento de pagos a seguridad social en pensión por parte del empleador pues no tenía la edad mínima cumplida para pensionarse, circunstancia que si sería determinante para hablar de perjuicio inminente teniéndose en cuenta de otro lado, que la empresa había efectuado una oferta de pago con el ISS sobre los aportes atrasados en pensión de los trabajadores de la empresa y los venía cumpliendo.

Finalmente, fue la insuficiencia de personal administrativo lo que obligó a que ella asumiera funciones de forma irregular, porque cumplía las funciones de los jefes y directores de operación, lo cual desbordaba su capacidad física y mental produciéndole fatiga y estrés sin recibir ningún reconocimiento por ello a pesar que se lo habían ofrecido o prometido, tales hechos no los demostró la parte actora, aunado a que los testigos nada mencionaron al respecto salvo el cambio de cargo, mención que no es necesaria para concluir que sus funciones no hacían parte de los oficios varios que se consignaron en el contrato de trabajo, suscrito entre las partes, pues en ningún momento fue aportado para acreditar el nuevo cargo desempeñado por la actora, aunado a lo anterior el representante legal de la empresa demandada al absolver interrogatorio de parte ninguna confesión efectuó sobre el particular aparte que la demandante fue promovida de cargo, concluye que de lo anterior la parte actora no demostró que la terminación de su contrato de trabajo hubiese sido inducida por el empleador y por ende no se encuentra acreditado el despido indirecto y se absuelve por este concepto al igual a la sanción moratoria al no haberse acreditado que la demandada adeudara salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, tal como la demandante lo confesó al absolver interrogatorio de parte.

En relación al pago de aportes a salud y pensiones, se observa en la historia de la demandante de fecha 4 de mayo de 2005 por COLPENSIONES (208 a 211), que si bien la demandada ha regularizado algunos pagos atrasados respecto a la demandante y no adeuda todo el tiempo señalado en el acápite de pretensiones de la demanda, no adeuda los años 2009, 2010, 2011 y 2012 y los dos meses del año 2003, la verdad es que actualmente presenta mora en los años 2000 meses de junio, octubre y noviembre, 2001 mayo, junio, julio, octubre, noviembre y diciembre, 2002 enero, abril, julio, agosto, septiembre, octubre noviembre y diciembre, 2003 adeuda febrero y mayo, 2004 adeuda febrero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre; en 2005 todo el año y todo 2006, de manera que aunque con la contestación de la demanda se propuso la excepción de prescripción para aportes por pensión no opera la prescripción por hacer parte del derecho a la pensión, en este caso la responsabilidad cae la obligación en el empleador, en esa medida se condena a la demanda para que proceda a efectuar el pago correspondiente ante COLPENSIONES, donde se encuentra afiliada la demandante pago de aportes atrasados que se efectuaran teniendo en cuenta la historia laboral de la accionante incluyendo los intereses correspondientes liquidados por la AFP, de acuerdo con el cálculo que esta efectúe conforme al art. 23 Ley 100 de 1993.

Sobre aportes a salud, si el empleador no transfiere los aportes retenidos de aportes para salud tiene no solo sanciones administrativas y económicas, sino probables consecuencias penales, desvío, por retención o apropiación de recursos ajenos definidos por la ley como aportes parafiscales destinadas a propósitos específicos, pero también se ha indicado que la entidad administradora de seguridad social puede exigir judicialmente el pago de los aportes en mora sin que esa circunstancia pueda alegarse para dejar de atender a los usuarios ya que según el principio de continuidad, la obligación en la prestación de servicios de salud puede mantenerse en la EPS, de consiguiente la mora en el pago de aportes, por negligencia del empleador de la respectiva caja o fondo de pensiones no puede en ningún caso afectar la prestación del servicio al trabajador activo o retirado pues está vedado a las EPS interrumpir o suspender el servicio a sus afiliados y beneficiarios protestando problemas administrativos ponen en riesgo la salud, bienestar y vida de la persona, además tienen el cobro coactivo para hacer efectivo por mora (art. 210 ley 100 de 1993), la demandante en el interrogatorio aceptó normalidad en el servicio de salud excepto un incidente en alguna época cuando se le presentó un inconveniente para la atención con un problema que tuvo con un diente, lo que permite inferir que en la práctica no se presentó interrupción en la prestación de su servicio de salud y en cuanto a la destinación de dichos aportes a diferencia de los aportes por pensión, no sucede lo mismo porque buscan cubrir los costos que demandante el servicio que demandan el usuario, de manera que la demandante fuera beneficiaria del servicio de salud como cotizante y que de su salario se descontara una cantidad mensual, el propósito es efectuar el recaudo a la EPS, (art. 177 Ley 100/93) y por lo tanto la afiliada no es la encargada a realizar tal función, no tiene vocación de prosperidad realizar aportes a la EPS, a juicio del despacho la demandante no está legitimada para reclamar el pago de tales aportes por salud este asunto compete directamente a la EPS, razón por la cual se absuelve por tal pretensión. Declara no probada las excepciones por lo dicho, excepto la inexistencia de la obligación por ausencia de los derechos reclamados y cobro de lo no debido, la que se declara probada pero solamente respecto de las pretensiones de reajuste de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas e indemnización por despido y absuelve de dichos conceptos y de sanción moratoria por no pago de prestaciones sociales a la terminación del contrato de la demandante.

4.2. MOTIVACIONES DE LA APELACIÓN (audio 5)

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, manifestando que el motivo de inconformidad lo constituye el hecho de que si bien es cierto la demandante presentó carta de renuncia al empleador el 2 de marzo de 2013, por un incumplimiento sistemático con sus obligaciones, era la realidad fáctica de la fecha que el empleador acostumbraba a atrasarse en los pagos no tanto de salarios sino de seguridad social, pues pese que para la fecha del fallo COLPENSIONES haya presentado una historia laboral donde

consigna unos pagos a seguridad social que reclama la actora para la fecha de terminación del contrato de su parte, estos en realidad si se debían al momento de renunciar la demandante al contrato de trabajo; que considera que no puede ser de recibo para la ley que una empresa que se ampare en una situación de insolvencia no legal, porque para el mes de marzo de 2013 no se encontraba en ninguna situación de insolvencia al menos reconocida por la ley, la demandante da por terminado el contrato por ese incumplimiento a sus obligaciones entre otras cosas de seguridad social, “considero el fallo un premio a un empleador que todo el tiempo demostró ser incumplido con sus trabajadores y contrario a lo que considera el fallo, si puso a la demandante en una situación de riesgo porque al no consignar en el año 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 que fue la condena que se impuso a pagar la seguridad social a la poderdante, la puso en una posición de riesgo porque afortunadamente no tuvo un contingencia en su momento de invalidez o una muerte, cosa hubiere dejado desamparada si fuere una invalidez a ella o a su familia si algún tipo de siniestro hubiese ocurrido, entonces así mi poderdante haya reconocido que el empleador se puso al día en sus obligaciones que se estaba reclamando con la demanda en lo que correspondía a reajuste a las cesantías, intereses y demás no deja de ser cierto que si tenía motivos suficientes para presentar su renuncia por causas imputables al empleador, ya que este aun a la fecha le adeuda aportes al sistema de seguridad social, en tal sentido considero que se debió como mínimo condenar a la sanción moratoria que consagra la ley, porque si había razones suficientes, para que mi poderdante reclamara y que la empresa se amparó en una situación de insolvencia, que no era demostrada para la fecha de la terminación de la relación.”

4.3. ALEGACIONES FINALES

Dentro del término del traslado concedido a las partes para alegaciones finales, no se recibió escrito de las partes o al menos no se observan en el expediente digital remitido.

5. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

Atendiendo el recurso interpuesto, los problemas jurídicos en este asunto se contraen a determinar:

¿Fue demostrado el despido unilateral por causa imputable al empleador, soportada en el incumplimiento de la obligación a su cargo como era el pago de la seguridad social?

¿Hay lugar a la condena por indemnización moratoria, por adeudar cotizaciones a seguridad social?

5.2. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES

5.2.1. REQUISITOS PARA EL DESPIDO INDIRECTO

El despido indirecto se configura cuando el trabajador renuncia porque el empleador ha incurrido en alguna de las causas señaladas en el literal b) del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, que precisamente señala expresamente las causas por las que el trabajador puede dar fin al contrato de trabajo o relación laboral.

Debe acreditar el trabajador para el despido indirecto, los siguientes requisitos:

- **El incumplimiento debe ser sistemático**

El despido indirecto tiene su origen en el incumplimiento del empleador, de manera que se debe evaluar esa conducta para determinar la procedencia del despido indirecto.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala las justas causas por las que el trabajador puede terminar el contrato de trabajo, y en el numeral 10 del literal b) de dicho artículo dice: «El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.»

La renuncia por justa causa y por consiguiente el despido indirecto se produce sólo cuando el incumplimiento del empleador es **sistemático**, sobre el particular la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sobre la temática, en sentencia 55480 de 11 de diciembre de 2018, M.P. Dolly Amparo Caguasango, dijo:

“Ahora, frente al incumplimiento sistemático la Corte al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo «sistemático», en sentencia CSJ SL 6 de jun. 1996 rad. 8313, puntualizó:

[...] Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales **sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir**”-se resalta-.

En ese orden, como lo que se reclama en este asunto es el pago de vacaciones, auxilio de cesantía y sus intereses a la finalización del vínculo, no puede considerarse que hubo incumplimiento sistemático, pues este no fue «regular, periódico o continuo», máxime si se tiene en cuenta que, como ya se dijo, los actores mencionados recibieron su retribución periódicamente.»

De acuerdo a lo anterior, el despido indirecto no se configura por cualquier incumplimiento, sino que el incumplimiento debe ser reiterativo, continuado.

Un incumplimiento esporádico, ocasional o de vez en cuando no configura el despido indirecto.”

- **Debe indicar el trabajador la causal por la que renuncia**

El trabajador que renuncia debe indicar al empleador las razones o causas por las que renuncia; si no lo hace no puede alegarlas posteriormente y no se configura el despido indirecto, conforme lo preceptúa el parágrafo del artículo 62 del código sustantivo del trabajo.

Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia 55526, M.P., Isabel Godoy del 6 de marzo de 2019, expuso:

“En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 mayo 2012, rad. 44155:

El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión **debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma**, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte **que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, (...)**»

Y en la Sentencia, CSJ SL14877-2016:

*“La Sala comienza por recordar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. **En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.**”*

*El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, **además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo** (fls. 99 a 102). (Resalta la Sala).*

*Conforme a lo precedente, son dos claras e inexcusables obligaciones las que debe cumplir, quien termina unilateralmente el contrato de trabajo invocando justa causa imputable a la otra parte, la primera, manifestar de manera clara y precisa **los hechos** o motivos en que se fundamenta – lo que no cumple con la sola enunciación de normas legales o reglamentarias- y, la segunda, que tal acto sea oportuno, es decir, en la fecha en que comunicó su decisión pues, con posterioridad no podrá alegar hechos diferentes.”*

Por lo anterior resulta de capital importancia presentar una carta de renuncia motivada, en la que se presenten las causas por las cuales se renuncia de forma clara, precisa e inequívoca.

5.2.2. CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO INDIRECTO

El despido indirecto exige que el trabajador notifique al empleador en la carta de renuncia las razones por las que renuncia, y en esa instancia no hace falta probar nada.

Cuando el trabajador demanda al empleador para que el juez reconozca el despido indirecto, le corresponde al empleado probar en juicio las justas causas que alegó en la carta de renuncia, pues quien acusa debe probar la acusación.

La Sala laboral de la Corte suprema de Justicia en sentencia 42919 del 10 de octubre de 2019, M.P. Gerardo Botero, sobre la temática, afirmó:

“En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron.”

La carga de la prueba del despido indirecto le corresponde al trabajador que lo alega, que debe probar lo que previamente afirmó en la carta de renuncia.

5.2.3. CAUSALIDAD E INMEDIATEZ

El trabajador debe demostrar que hay un nexo de causalidad entre la ocurrencia de la justa causa que alega y la decisión de renunciar, y esa causalidad requiere que exista inmediatez entre la causa y la decisión que se desencadena.

Al respecto, en sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, 47375 del 27 de enero de 2016, M.P. Clara Cecilia Dueñas, se dijo:

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

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

Queda claro que el trabajador no puede alegar causas pretéritas para justificar un despido indirecto.

5.2.4. SOBRE LA SANCIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CST, Y SU RAZON.

Establece el artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002, que:

*“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 convenios 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 periodo 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, 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.** (negritas propias)*

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

Ante demanda de inconstitucionalidad parcial del artículo bajo estudio, más exactamente frente a la aplicación de la sanción moratoria únicamente frente a la falta de pago de los salarios y prestaciones debidas, la Corte Constitucional en sentencia C-892 de 2009, explicó que la razón de ser de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002, no es otra que servir de medio de apremio para impedir que la tardanza en el pago de los salarios y prestaciones sociales a favor del trabajador se constituya en un perjuicio irremediable, al no poder recibir en tiempo los dineros que consiguió con el fruto de su labor y que están destinados a proteger los derechos fundamentales suyos y de su núcleo familiar, permitiéndole una digna subsistencia; por lo que la referida indemnización y los intereses supletorios lo que hacen extender la protección del mínimo vital.

Ahora bien, insiste el recurrente en manifestar que el empleador incumplió en sus obligaciones relativas al pago de salarios y seguridad social de manera sistemática y a la fecha de la terminación de la relación laboral a pesar de haber acreditado pagos de seguridad, estos sí se debían en dicho momento; que puso a la actora en situación de riesgo al no consignar los rubros por seguridad social objeto de condena de los años 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, y que, si bien se reconoció el pago en lo reclamado por reajuste a las cesantías, intereses a las cesantías y demás, no deja de ser cierto que tenía motivos para presentar renuncia porque aún adeuda aportes a seguridad social.

Sobre el particular hay que determinar primeramente que cuando se habla de seguridad social, como lo hace el recurrente, dicho concepto abarca los pagos a salud, ARP y Pensión.

En el recurso de alzada, el quejoso hace referencia al pago de seguridad social y cita igualmente los rubros objeto de condena, como pagos de seguridad social, correspondiendo realmente la condena al pago de aportes por pensión; así mismo se advierte de la carta de terminación unilateral

de la relación laboral; que cuando invoca la causal hace alusión a los aportes al fondo de pensiones; por lo que se infiere que el apelante cuando indica “pagos a seguridad social”, hace referencia a los aportes a pensión.

Así las cosas, solo se tendrá en cuenta dicho aspecto que fue objeto de reproche, según el principio de consonancia previsto en el art. 66A del CPT y ss.

No obstante, lo anterior, debe precisarse lo siguiente:

5.2.5 SOBRE LOS APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. -SALUD Y RIESGOS LABORALES.

En relación con este tema, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que al trabajador no le es dable pedir que se le cancelen directamente los aportes que en su oportunidad no efectuó el empleador, porque, sólo en algunos eventuales casos previamente definidos en la ley, es que se puede pedir la devolución de aquellos efectuados de más, pero no el pago directo de los que debieron hacerse y no se realizaron. Del mismo modo, tiene adoctrinado que lo que procede frente al hecho consumado ante la falta de pago es la reparación de perjuicios que el trabajador acredite haber sufrido por esa omisión del empleador, o el reintegro de los gastos que se vio obligado a llevar a cabo por no tener la atención y cubrimiento de tales riesgos.

Lo anterior significa, que los **APORTES EN SALUD Y RIESGOS LABORALES** implicaban que la correspondiente EPS y ARL asumiera los pagos propios del subsistema de salud y de riesgos laborales en caso de haberlo requerido el trabajador, pero como en el sub lite no se invocó ni acreditó que se haya producido daño a la salud que irrogara pago alguno, al igual que un perjuicio, necesariamente se imponía absolución por dicho concepto como efectivamente lo determinó el Juzgado de instancia.

En lo que referente a la **PENSION**. De conformidad con el art. 15 de la L. 100/1993, modificado por el art. 3º de la L. 797/2003, son afiliados al sistema general de pensiones: 1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones previstas en esta ley. Así mismo, los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegibles para ser beneficiarios de subsidios a través del fondo de solidaridad pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

El art. 17 de la misma L. 100/93, modificado por el art. 4º de la L. 797/2003, dispone:

“Artículo. 17. Obligatoriedad de las cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen”.

5.3. CASO CONCRETO

Adentrándose en el punto materia de discusión, observa la Sala, que no le asiste razón al impugnante cuando manifiesta que, a la terminación unilateral de la relación laboral, la parte empleadora adeudaba aportes a seguridad social en pensión, toda vez que como bien se advierte de su historia laboral obrante a folio 208 a 211 del expediente (fl. 1 carpeta), dicho concepto se encuentra cancelado de manera ininterrumpida entre el 1 de enero de 2010 al 31 de marzo de 2013, periodos que fueron los reclamados en el libelo inicial.

Y si en gracia de discusión se aceptara que dichos aportes fueron pagados de manera tardía, no se puede desconocer que a pesar de la crisis económica por la que atravesó la sociedad

demandada, hizo todo lo que estaba a su alcance para cubrir los aportes a pensión, como en efecto ocurrió.

Por otra parte, si bien es cierto se adeudan aportes de los años 2000 a 2004, en la forma enrostrada por el impugnante, de los cuales fueron objeto de condena los demandados, al corresponder dichos aportes a periodos pretéritos y no tener relación con la fecha de terminación del vínculo que se dio –el 2 de marzo de 2013 (fl.12 y 13 expediente), es decir no se cumple con la inmediatez entre la causa y la decisión que se desencadena, en tal sentido no es admisible el discutido despido indirecto deprecado por la demandante.

En tales condiciones, no hay lugar a revocar el fallo proferido en tal sentido, máxime cuando fue demostrado al plenario por la parte pasiva, que llevó a cabo acuerdo de pago con el ISS hoy COLPENSIONES a través de la resolución 0023 del 3 de junio de 2006, el cual fue reestructurado el 14 de agosto de 2013, como se observa a folio 128 a 130 del expediente, de lo que se advierte que la finalidad de la empresa demandada es ponerse al día con los respectivos pagos de seguridad social en pensiones, por lo que se itera, no fue demostrada la circunstancia que dio origen a la terminación unilateral del contrato.

Finalmente, en relación al otro interrogante, esto es, si es factible la condena por indemnización moratoria, por falta de pago a cotizaciones a seguridad social, basta decir el parágrafo primero del artículo 65 del CST de trabajo así lo consagra, empero, en atención a los principios de congruencia y consonancia, no es posible analizar su procedencia en este asunto, habida cuenta que no fue solicitado en la demanda, ni analizado por el a quo en su decisión. En consecuencia, la respuesta es negativa al mencionado cuestionamiento.

Por otro lado, bien es sabido que el empleador durante la vigencia de la relación laboral es el único responsable de afiliar y efectuar las cotizaciones al sistema general de pensiones, incluido el porcentaje que le corresponda al trabajador, en la forma prevista en el artículo 22 de la Ley 100 de 1993. Ello significa que, si el empleador incumple las obligaciones que el sistema de seguridad le impone, debe soportar no sólo el pago de tales aportes sino también las demás sanciones a que haya lugar, tal como lo precisa el artículo 23 ibídem.

Visto lo anterior, en atención a lo expuesto, se hace necesario confirmar la sentencia proferida por la a quo.

6. COSTAS

De conformidad con el Art. 365 del C.G.P., numeral 1º, las costas en esta instancia correrán a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada, las agencias en derecho se fijan en la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

7. DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No.221 del dieciséis (16) de junio de dos mil quince (2015), proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso ordinario laboral promovido por SIXTA STELLA TUNUBALA RIOS contra SEGURIDAD SEGAL LTDA y solidariamente contra sus socios ROBERTO REYES SUAREZ OVIEDO y TOBIAS SUAREZ, conforme a las razones que anteceden.

SEGUNDO: Las costas en esta instancia corren a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada, las agencias en derecho se fijan en la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

CÚMPLASE,

Las Magistradas,

Consuelo Piedrahita D.

CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente

Gloria Patricia Ruano Bolaños

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS

Maria Matilde Trejos Aguilar

MARIA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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: **5a7eabef82f5ef43903539c1936c21a70a77f505b9438c27402b9db2c97dfedf**

Documento generado en 28/02/2023 02:18:54 PM

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