

**TEMA: INDEMNIZACIÓN MORATORIA-** Por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleado. Solo los casos de mala fe darán lugar a la indemnización moratoria.

**HECHOS:** El demandante solicitó se declare que la empresa empleadora MONTO YA SAS consignó tardíamente las cesantías en favor del trabajador por los años 2013 a 2017, y que, en consecuencia, se condene a la empresa demandada a pagarle la indemnización moratoria. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la empresa MONTO YA SAS de todas las pretensiones impetradas en su contra por el demandante. Debe la sala determinar si hay lugar a la indemnización moratoria por retardo en la consignación de las cesantías a un fondo administrador.

**TESIS:** El artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. (...) De conformidad con el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el empleador debe consignar el valor anual liquidado por concepto de cesantías, antes del 15 de febrero del año siguiente, en una cuenta individual que para tales efectos escoja el trabajador en un fondo de cesantía. (...) Tratándose de las cesantías y en punto a su naturaleza jurídica y finalidad, es claro que los empleadores y trabajadores no pueden suscribir acuerdos en los que se desconozca su reconocimiento. No obstante, debe diferenciarse el carácter irrenunciable de las cesantías y la consecuencia jurídica de la omisión del empleador en la consignación de las cesantías al fondo en que se encuentra afiliado el trabajador, establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Esta última indemnización, tal y como lo tiene pacíficamente establecida la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, resulta procedente únicamente cuando se ha probado la mala fe del empleador en la referida obligación legal (...) Es un hecho probado del proceso que la empresa MONTO YA SAS, si bien incurrió en retardo en la consignación de las cesantías del trabajador de los años 2013 a 2017, las mismas fueron consignadas al respectivo fondo antes de que finalizara la relación laboral el día 14 de noviembre de 2018. Ahora, el demandante confesó en el interrogatorio de parte que le fueron efectivamente pagadas las cesantías del último periodo anual, con la respectiva liquidación de prestaciones sociales. Es así cómo, le asiste razón a la activa en su escrito de demanda, cuando refiere los días de mora para consignar las cesantías de los años 2013 a 2017. En efecto, las del año 2013 fueron consignadas el 28 de noviembre de 2016; las correspondientes al año 2014 fueron consignadas el 27 de diciembre de 2016; las cesantías del año 2015 se las consignaron el 12 de enero de 2018 y el 24 de ese mismo mes y año le consignaron las causadas por el año 2016 y que; las del 2017 se las consignaron el 9 de noviembre de 2018. (...) Tal y como lo destacó la juez de primer grado en el juicio jurídico que sustentó la decisión, la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no opera de manera automática ni inexorable. Debe siempre analizarse la buena o mala fe del empleador en punto al caso concreto. En el presente, existen suficientes elementos probatorios para encontrar acreditada la buena fe de la empresa demandada. (...) De otro lado, con la declaración del contador de la empresa demandada, quedó acreditado que todos los trabajadores de la compañía, incluido el demandante, sabían que la empresa venía en un proceso de desatrazo de cuentas (...) Este mismo testigo fue claro cuando insistió en que el empleador llevó a cabo periódicas reuniones con el demandante, en las que se acordó que el pago de las cesantías se iría haciendo de manera periódica, una vez se fuere reestableciendo el flujo de caja empresarial (...) si bien en el expediente no se observa ningún documento contentivo de un pacto en el sentido que se viene afirmando, en el interrogatorio de

parte que absolvió el demandante, quedó evidenciado que este conocía la situación económica de la empresa, también sabía de la circunstancia de que la misma había acabado de ser adquirida por un nuevo dueño, y que existían situaciones económicas irregulares con las que tuvo que lidiar el nuevo propietario. Ahora, estas circunstancias, no constituyen, de ninguna manera, que se estén trasladando cargas injustificadas al trabajador, porque la empresa nunca desconoció el derecho al pago de las cesantías y normalizó la situación una vez tuvo la solvencia para hacerlo. (...) De modo que (...) Como lo ha destacado la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia y como lo subrayó la juez de primera instancia, el tema de la buena fe debe ser analizado en cada caso concreto, conforme a las particularidades que eventualmente puedan explicar el motivo atendible del retardo que, como se ha dicho, en el sub judice, son claros y justificados los motivos, así como el interés y voluntad que adoptó la empresa para normalizar la situación. La buena fe del empleador se erige en razón suficiente para exonerarlo de la indemnización moratoria referida (...) Resulta innegable que en el presente caso se encuentra ampliamente acreditada la razón atendible, válida y justificada conforme a la ley por la cual las cesantías no se consignaban a un fondo administrador por parte del empleador

MP. MARTA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 05/07/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

<b>APELACIÓN SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>OSCAR DARÍO RAMÍREZ ESTRADA</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>TRANSPORTES MONTO YA SAS</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-011-2019-00067-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>Consignación tardía de cesantías al trabajador – Indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 -</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Confirma</b>

*Medellín, cinco (5) de julio de dos mil veinticuatro (2024)*

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **OSCAR DARÍO RAMÍREZ ESTRADA** contra la empresa **TRANSPORTES MONTO YA SAS**.

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 025**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

## **I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, desatar el recurso de Apelación formulado por el apoderado judicial del demandante OSCAR DARÍO RAMÍREZ ESTRADA, en contra de la sentencia proferida el 9 de octubre de 2023 por la Juez Veinticuatro del Circuito de Medellín, que resultó adversa totalmente a las pretensiones del actor.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el señor OSCAR DARÍO RAMÍREZ ESTRADA fue vinculado laboralmente en el cargo de auxiliar de operaciones, mediante contrato laboral a término indefinido por la empresa MONTO YA SAS, a partir del 1º de junio de 2001 hasta el 15 de febrero de 2013 cuando el trabajador se retiró de la empresa. Añadió que, a partir del 22 de mayo de 2013 se volvió a vincular a la empresa, hasta el 14 de noviembre de 2018, cuando acordó finalizar el vínculo laboral con la compañía.

Narró que la empresa demandada incumplió con la consignación de sus cesantías al respectivo fondo, desde el año 2013 (en la segunda relación laboral). En efecto, explicó que las del año 2013 fueron consignadas el 28 de noviembre de 2016; las correspondientes al año 2014 fueron consignadas el 27 de diciembre de 2016; las cesantías del año 2015 se las consignaron el 12 de enero de 2018 y el 24 de ese mismo mes y año le consignaron las causadas por el año 2016 y que; las del 2017 se las consignaron el 9 de noviembre de 2018.

Explicó que dicho retardo le significó una afectación económica derivada de los intereses que dejó de percibir, en tanto PROTECCIÓN S.A. solo le pagó intereses a partir de la fecha en que recibió dichas consignaciones.

## **III. – PRETENSIONES**

El señor OSCAR DARÍO RAMÍREZ ESTRADA solicitó se declare que la empresa empleadora MONTO YA SAS consignó tardíamente las cesantías en

favor del trabajador por los años 2013 a 2017, y que, en consecuencia, se condene a la empresa demandada a pagarle la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, lo que ultra y extra petita se halle probado y las costas procesales.

#### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

MONTO YA SAS dio respuesta a la demanda, conforme puede visualizarse en el PDF 09 del expediente digital. A través de la misma, aceptó la existencia, vigencia, modalidad contractual, salario devengado y el retardo en la consignación de las cesantías al fondo, precisando que *“ello no fue por mala fe... esto se dio por la falta de liquidez de la empresa, toda vez que cuando esta fue comprada por la administración actual, los vendedores relacionaron un pasivo y en realidad este era otro muy diferente, asimismo, una de las empresas que le debía a MONTO YA SAS más de \$18.000.000, se declaró en insolvencia... El señor Oscar Ramírez tenía y tiene conocimiento de la situación de la empresa, y aceptó que esta le fuera cancelando poco a poco lo que le adeudaba con relación al pago de la cesantía...”*. Alegó temeridad de la trabajadora.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, y; formuló la excepción perentoria que denominó *“PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA SANCIÓN MORATORIA”*.

#### **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En el fallo objeto de apelación, la juez *A Quo* en audiencia pública de juzgamiento celebrada el 9 de octubre de 2023 absolvió a la empresa MONTO YA SAS de todas las pretensiones impetradas en su contra por el demandante y, condenó en costas procesales al actor, en favor de la empresa demandada.

Como fundamento de su decisión, luego de identificar la naturaleza jurídica y las premisas normativas que contemplan la obligación patronal del pago anual de cesantías con sus intereses, la consignación a un fondo administrador, **argumentó que**, si bien la omisión en el reconocimiento de este derecho y consignación del respectivo valor a un fondo administrador máximo el 14 de febrero de cada anualidad, por parte del empleador, puede generar la imposición de una sanción moratoria conforme al artículo 99 de la Ley 50 de

1990 (deberá pagar un día de salario por cada día de retardo, mientras se encuentre vigente la relación laboral), dicha sanción no opera de manera automática, en tanto su carácter no es resarcitorio sino sancionatorio y por tanto debe acreditarse la mala fe del empleador, a efecto de lo cual citó, entre otras, la sentencia de casación SL 3936 de 2018.

Conforme a dicho análisis, en punto al caso concreto, razonó que, al evaluar la conducta de la empresa demandada al consignar de manera tardía las cesantías al fondo de los años 2013 a 2017, no se evidencia que la empresa haya estado motivada en mala fe.

De una valoración probatoria integral, argumentó que en el expediente existían pruebas documentales que daban cuenta de las dificultades económicas de la compañía, a efecto de lo cual citó comunicado de la Superintendencia de puertos y transporte en la cual se reflejaba la pérdida económica del ejercicio de la empresa, configurante de causal de disolución corporativa, así como el comunicado de la empresa dirigido al ente de control con la información de las acciones correctivas de la situación, acuerdos de pago suscritos con acreedores, entre otras pruebas. También tuvo en cuenta la declaración del testigo Orlando González González, contador de la empresa, prueba mediante la cual conoció los acuerdos suscritos, la tardanza en la entrega de la contabilidad por parte de la anterior contadora, la situación económica de la empresa y el restablecimiento periódico de la situación económica.

Destacó la pérdida de la empresa de la habilitación por parte del ministerio para prestar servicios de transporte, Y la causal de disolución en la que se encontraba la empresa, encontró probada suficientemente la situación de iliquidez de la empresa. Encontró que la empresa realizó incluso un esfuerzo económico, realizando la consignación de las cesantías, así fuera de manera tardía y destacó que, para la fecha de finalización del vínculo estaban ya todas las cesantías consignadas, las que se habían empezado a consignar periódicamente desde el año 2016.

## **VI. RECURSO DE APELACIÓN**

La parte demandante presentó recurso de apelación en contra de la sentencia, y lo sustentó afirmando que la decisión era injusta y antijurídica, teniendo en cuenta que, conforme al artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo la teleología de esa normativa es alcanzar la justicia en las relaciones de trabajo, sin que sea pertinente colocar al trabajador en posición de soportar todas las cargas que lo perjudiquen en la relación de trabajo, que, para el caso concreto sería el tener que asumir las consecuencias de la pérdida de los intereses que se le habrían causado sobre las cesantías, de haber sido consignadas oportunamente.

Insistió en que la sentencia viola el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, al trasladar la carga de los problemas de la empresa al trabajador.

Llamó la atención de este colegiado, a efectos de que se revisen los supuestos acuerdos realizados entre empleador y trabajador, destacando que en materia laboral no se pueden realizar acuerdos sobre derechos ciertos e indiscutibles, concretamente sobre el derecho que tiene el trabajador de que le sean consignadas las cesantías oportunamente, año a año. También mencionó el carácter de orden público que tienen las normas sustanciales que consagran el derecho del trabajador las cuales, a su juicio, no pueden ser desconocidas, ya que tienen una naturaleza distinta a las normas del derecho privado que sí son disponibles.

Citó el artículo 55 del CST, reseñando la buena fe, la cual estima le faltó al empleador en el incumplimiento que motivó la demanda, hizo énfasis en que la omisión del empleador afectó el capital de cesantías del trabajador.

Finalizó reseñando que la empresa demandada no se encontraba en ningún proceso de concordato o quiebra ante entidad alguna, no habiéndose probado esas situaciones, manifestando que la empresa actuó de mala fe, por lo que insistió en que se revoque la sentencia de primera instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

### **Alegatos de conclusión.**

Encontrándose en la oportunidad procesal correspondiente, la apoderada judicial de la parte demandada, presentó sus alegatos de conclusión en segunda instancia, exponiendo al respecto que de las pruebas allegadas a la litis, es evidente que para el momento de los hechos que hoy son objeto de debate la demandada no había cometido falta alguna toda vez que si bien los pagos a las cesantías se realizaron extemporáneas esto no fue por mala fe que esto se dio por unas situaciones económicas que se presentaron en la empresa que incluso llevaron a la pérdida de la capacidad transportadora. Para el momento el demandado presentó la demanda ya se había pagado los años que estaban pendiente por consignar que el extrabajador sabía la situación en la que estaba la empresa y este brindó su apoyo en el proceso como muchos otros para lograr estabilidad de la empresa y continuó laborando para este hasta que su contrato laboral fue finalizado por parte de la empresa por falta grave, no como quiso hacerlo creer en el juzgado que fue de mutuo acuerdo y aunque esto no es relevante para el caso que nos atañe y demuestra la actitud del trabajador y su posible mala fe frente a la empresa. Las normas que rigen la materia en concordancia con la jurisprudencia nos hablan de principios tan importantes para el derecho como lo es el principio de la buena fe

Que la empresa no realizó el pago debido a que no contaba con la liquidez para hacerlo la nueva administración de la empresa que la compro hablo con cada empleado y se les planteo los periodos en que se pagaría a cada uno quienes aceptaron pues para esta fecha llega la notificación de la causal de liquidación que está dentro de las pruebas presentadas por la empresa. Con esto se demuestra claramente que el actual de la empresa jamás estuvo revestida de mala fe, por el contrario, se intentó hasta el final mantener la empresa y a todos los empleados se les pago todo. El actuar del demandante es una simple retaliación por la finalización del contrato laboral por justa causa debido al mal manejo de dineros. Para la fecha de la finalización del contrato ya se había pagado todos los pendientes y se pagó la debida liquidación, insistiendo finalmente en la excepción de prescripción.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

## VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

**Naturaleza jurídica de la pretensión. –Problema jurídico central:**  
Indemnización Moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por retardo en la consignación de las cesantías a un fondo administrador.

Conforme al principio de consonancia, este colegiado se circunscribirá estrictamente a los reparos del apoderado judicial de la activa en su recurso de alzada en contra de la decisión de primera instancia.

### **El pago y consignación anual de las cesantías:**

El artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

La naturaleza jurídica de esta prestación social se encuentra sustentada en su carácter de servir al cubrimiento del riesgo que constituye la pérdida del empleo, cuyo impacto en la vida del trabajador y su familia puede ser muy significativo, dado que su subsistencia suele depender de los ingresos que obtiene a modo de remuneración por el trabajo, la cual deja de existir cuando este se pierde. Así, pues, el que no se pague el auxilio de cesantía, ya sea en la liquidación del contrato o por medio de su consignación en el respectivo fondo de cesantías, según el caso, significa para el trabajador, que él deberá hacer frente a la situación generada por la pérdida de su empleo por sí mismo, sin tener ningún apoyo derivado de su relación laboral<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Sala de Casación Laboral – Corte Suprema de Justicia Sentencia SL7335 de 2014: “Sabido es que el auxilio de cesantía es una prestación social que proviene del contrato de trabajo cuya

Resulta importante destacar que esta prestación social adopta unas características básicas que redundan en su finalidad, las cuales son su carácter irrenunciable y su teleología protectora, no solo del trabajador, sino también de su grupo familiar.

De conformidad con el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el empleador debe consignar el valor anual liquidado por concepto de cesantías, antes del 15 de febrero del año siguiente, en una cuenta individual que para tales efectos escoja el trabajador en un fondo de cesantía.

Ahora bien, conforme al artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo: *“Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”.*

La anterior regulación es desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política, que establece la irrenunciabilidad de los mencionados derechos y la posibilidad de pactos entre empleador y trabajador, solo sobre derechos inciertos y discutibles.

Tratándose de las cesantías y en punto a su naturaleza jurídica y finalidad, es claro que los empleadores y trabajadores no pueden suscribir acuerdos en los que se desconozca su reconocimiento. No obstante, debe diferenciarse el carácter irrenunciable de las cesantías y la consecuencia jurídica de la omisión del empleador en la consignación de las cesantías al fondo en que se encuentra afiliado el trabajador, establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Esta última indemnización, tal y como lo tiene pacíficamente establecida la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, resulta procedente únicamente cuando se ha probado la mala fe del empleador en la referida obligación legal.

La sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado al respecto (entre otras, sentencia SL523 de 2022):

---

*finalidad es la de remediar las necesidades del trabajador, bien sea cuando el vínculo laboral llega a su terminación y aquel permanece cesante, o para satisfacer asuntos relacionados con la vivienda y la educación en los eventos que determine la ley”.*

“No obstante, resulta oportuno poner de presente que desde la decisión CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada recientemente en la CSJ SL1885-2021 y CSJ SL2136-2021, esta Corte ha adoctrinado en lo referente a estas dos clases de indemnizaciones moratorias, por la no consignación al Fondo de cesantías consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la causada a la terminación de la relación laboral por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales debidas dispuesta en el artículo 65 del CST, que ambas por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador”.

En punto a la viabilidad que tienen los pactos laborales entre empleador y trabajador, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia con radicado 46.702 del 6 de agosto de 2014, dijo:

*“Es bien sabido que la autonomía de la voluntad de las partes de un contrato de trabajo y su poder de disposición no son absolutos, sino que están expresamente limitados por el legislador, en los términos de los artículos 13, 14 y 15 del CST, en desarrollo de los principios fundamentales establecidos en el artículo 53 constitucional denominados «irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales» y «facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles».”*

Ahora, en línea con la jurisprudencia constitucional, a través de su máxima corporación judicial, que también ha destacado el carácter ineluctable de las cesantías como derecho laboral, tal prestación, *“constituye un derecho irrenunciable del trabajador, dado su carácter remuneratorio, por ser retribución a una labor subordinada en desarrollo de un contrato de trabajo”* (C-310/07).

En el marco de la mencionada restricción de disponibilidad, resulta menester también destacar que el principio de la autonomía de la voluntad no está del todo proscrito en las relaciones de trabajo, ya que el mismo encuentra su realización en el marco de una contratación laboral, siendo evidente que no resulta ser algo inocuo o insustancial, el que los actores sociales pacten condiciones que rijan la relación de trabajo, siempre que no se desconozcan los derechos mínimos del trabajador reconocidos por el Legislador.

Y es que no puede soslayarse que el contrato laboral, como cualquiera otra clase de acto bilateral, encuentra amplio espectro de determinación en las manifestaciones de voluntad de las partes, siendo evidente que la facultad de negociación contractual no se ocluye por el carácter abiertamente regulado de los derechos mínimos del trabajador en el marco de una relación de trabajo. Ya lo había dicho la H. Corte Constitucional desde el 4 de febrero de 1998, en la sentencia C-018 de 1998, en la que decantó:

*“La restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades”.*

En tal sentido, es pertinente identificar la validez que tiene la voluntad del trabajador, traducida en pacto con el empleador, en determinadas circunstancias. Ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que *“la protección al trabajador reconoce también el respeto a su capacidad de tomar las decisiones que, a su juicio, mejor le convengan, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral”* (Radicado 46.702 del 6 de agosto de 2014).

#### **Caso Concreto:**

No existe discusión en el presente caso sobre la existencia de la relación laboral, sus extremos temporales, la modalidad laboral contractual y la función desempeñada por el trabajador.

Es un hecho probado del proceso que la empresa MONTA YA SAS, si bien incurrió en retardo en la consignación de las cesantías del trabajador de los años 2013 a 2017, las mismas fueron consignadas al respectivo fondo antes de que finalizara la relación laboral el día 14 de noviembre de 2018. Ahora, el demandante confesó en el interrogatorio de parte que le fueron efectivamente

pagadas las cesantías del último periodo anual, con la respectiva liquidación de prestaciones sociales.

Es así cómo, le asiste razón a la activa en su escrito de demanda, cuando refiere los días de mora para consignar las cesantías de los años 2013 a 2017. En efecto, las del año 2013 fueron consignadas el 28 de noviembre de 2016; las correspondientes al año 2014 fueron consignadas el 27 de diciembre de 2016; las cesantías del año 2015 se las consignaron el 12 de enero de 2018 y el 24 de ese mismo mes y año le consignaron las causadas por el año 2016 y que; las del 2017 se las consignaron el 9 de noviembre de 2018.

El recurrente insistió en que la sentencia absolutoria de primera instancia es antijurídica e injusta, al desconocer que el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo contiene la teleología de esa normativa es alcanzar la justicia en las relaciones de trabajo, sin que sea pertinente colocar al trabajador en posición de soportar todas las cargas que lo perjudiquen en la relación de trabajo, que, para el caso concreto sería el tener que asumir las consecuencias de la pérdida de los intereses que se le habrían causado sobre las cesantías, de haber sido consignadas oportunamente.

Bajo los anteriores razonamientos, enfila el tema hacia la imposibilidad que, a su juicio existe, de realizar acuerdos entre empleador y trabajador sobre derechos ciertos e indiscutibles, concretamente sobre el derecho que tiene el trabajador de que le sean consignadas las cesantías oportunamente, año a año, lo cual refuerza haciendo mención al carácter de orden público que tienen las normas sustanciales que consagran el derecho del trabajador.

No obstante, asimila el recurrente la indisponibilidad del derecho a las cesantías con el eventual derecho a una indemnización moratoria, perdiendo de vista que esta última no constituye derecho irrenunciable, sino consecuencia jurídica sometida a la verificación de que efectivamente haya existido mala fe en cabeza del empleador para omitir consignar las cesantías al fondo. Asimismo, la parte demandante asume que la existencia de un pacto sobre un derecho irrenunciable (cesantías), es per se ilegal, cuando es evidente que dicho pacto no conllevó a una renuncia del derecho a percibir las cesantías, sino una

adecuación temporal a su consignación, por situaciones de iliquidez en que se encontraban los nuevos dueños de la empresa.

Tal y como lo destacó la juez de primer grado en el juicio jurídico que sustentó la decisión, la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no opera de manera automática ni inexorable. Debe siempre analizarse la buena o mala fe del empleador en punto al caso concreto.

En el presente, existen suficientes elementos probatorios para encontrar acreditada la buena fe de la empresa demandada. En efecto, no se encuentran proscritos los pactos entre empleador y trabajador que, sin desconocer en su integridad el derecho a las cesantías, puedan someter su consignación a un interregno de tiempo, resultado de una eventual recuperación económica de la compañía, como en efecto ocurrió. Tales pactos no constituyen desconocimiento de ninguna norma de orden público, ni constituyen disponibilidad ilegal sobre el derecho.

Es importante destacar que, si bien en el expediente no se observa ningún documento contentivo de un pacto en el sentido que se viene afirmando, en el interrogatorio de parte que absolvió el demandante, quedó evidenciado que este conocía la situación económica de la empresa, también sabía de la circunstancia de que la misma había acabado de ser adquirida por un nuevo dueño, que incluso había trabajado anteriormente con el señor OSCAR DARÍO RAMÍREZ ESTRADA, y que existían situaciones económicas irregulares con las que tuvo que lidiar el nuevo propietario.

Ahora, estas circunstancias, no constituyen, de ninguna manera, que se estén trasladando cargas injustificadas al trabajador, porque la empresa nunca desconoció el derecho al pago de las cesantías y normalizó la situación una vez tuvo la solvencia para hacerlo.

De otro lado, con la declaración del testigo Orlando González González, contador de la empresa demandada, quedó acreditado que todos los trabajadores de la compañía, incluido el demandante, sabían que la empresa venía en un proceso de desatrazo de cuentas y que, con motivo de la adquisición de la empresa por el señor Frediled Sixto Sánchez, se enfrentaron a

la dificultad de la entrega de la contabilidad muy atrasada y el advertir como imprevisto que la empresa tenía un pasivo muy alto que el adquirente no conocía. Este mismo testigo fue claro cuando insistió en que el empleador llevó a cabo periódicas reuniones con el demandante OSCAR DARÍO RAMÍREZ ESTRADA, en las que se acordó que el pago de las cesantías se iría haciendo de manera periódica, una vez se fuere reestableciendo el flujo de caja empresarial.

El demandante, en el interrogatorio de parte, si bien inicialmente manifestó que a él nunca se le informó por parte de la empresa que tenían inconvenientes de flujo de caja para consignarle sus cesantías, posteriormente aceptó que la empresa se encontraba en causal de disolución porque no tenían plata, como el mismo lo afirmó. A su vez, al tiempo que insiste en que la nueva administración de la empresa retardó la consignación de las cesantías al fondo de manera injustificada, reconoce que el nuevo propietario de la empresa Frediled Sixto Sánchez adquirió la misma y se vio abocado a la precaria situación económica empresarial. Incluso, llama la atención que en el interrogatorio haya aceptado que sí asistió a reuniones en la empresa en las que se les informó sobre la situación económica desfavorable, y manifiesta que las mismas no estuvieron referidas a las cesantías, cuando es su mismo apoderado en la sustentación del recurso de apelación, quien parte de la existencia de los referidos acuerdos, precisamente para argumentar su invalidez.

De esta manera, quedó probado que los trabajadores tenían un acuerdo verbal con su empleador para sanear el retraso en la consignación de las cesantías al fondo, y que, al respecto se realizaban reuniones periódicas, incluido el demandante, resaltando la Sala que tal situación se normalizó con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

Ahora, el recurrente destaca que la empresa demandada no se encontraba en ningún proceso de concordato o quiebra ante entidad alguna, no habiéndose probado esas situaciones, manifestando que la empresa actuó de mala fe. Al respecto, debe decirse que, así como incluso en casos en los que las empresas sí entran en procesos formales de liquidación o reorganización empresarial, ello en sí mismo no constituye una prueba de la buena fe patronal

al omitir consignar las cesantías a un fondo, tampoco, el hecho de que para esas calendas haya existido dicho proceso significa de suyo que el empleador haya actuado de mala fe.

Como lo ha destacado la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia y como lo subrayó la juez de primera instancia, el tema de la buena fe debe ser analizado en cada caso concreto, conforme a las particularidades que eventualmente puedan explicar el motivo atendible del retardo que, como se ha dicho, en el sub judice, son claros y justificados los motivos, así como el interés y voluntad que adoptó la empresa para normalizar la situación.

La buena fe del empleador se erige en razón suficiente para exonerarlo de la indemnización moratoria referida. Al efecto, es pertinente recordar que la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, al igual que la establecida en el artículo 65 del CST, exigen el escrutinio del juzgador en punto a las razones del presunto incumplimiento, para establecer la buena o mala fe, ya que no se trata de sanciones que operen de manera automática.

Resulta innegable que en el presente caso se encuentra ampliamente acreditada la razón atendible, válida y justificada conforme a la ley por la cual las cesantías no se consignaban a un fondo administrador por parte del empleador.

En consecuencia, todas las consideraciones y razonamientos de la juez de primera instancia resultan ajustados a derecho, por lo que será íntegramente confirmada la sentencia de primera instancia.

Por haber resultado la parte demandante vencida en el recurso, las costas procesales de segunda instancia estarán a su cargo, en favor de la empresa MONTO YA SAS, en la suma de \$300.000.

## **VIII. – DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

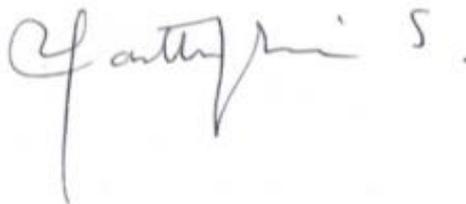
**PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente** la sentencia que se ha conocido en Apelación, de origen y fecha conocidos, según lo expuesto en precedencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas procesales de segunda instancia al señor **OSCAR DARÍO RAMÍREZ ESTRADA**, en favor de la empresa **MONTO YA SAS**, en la suma de \$300.000, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

**TERCERO:** En su debida oportunidad, se ordena la devolución del expediente al juzgado de origen.

**CUARTO: SE ORDENA** la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Los magistrados**



**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

<b>APELACIÓN SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>OSCAR DARÍO RAMÍREZ ESTRADA</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>TRANSPORTES MONTO YA SAS</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-011-2019-00067-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>Consignación tardía de cesantías al trabajador – Indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 -</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Confirma</b>

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy **11 de julio de 2024** desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario