

TEMA: ACRENCIAS LABORALES- Para que las pretensiones por indemnización moratoria prosperen, es necesario, en cada caso, examinar, sin esquemas preestablecidos, las razones del empleador para su incumplimiento, lo que quiere decir que no se puede condenar a esta indemnización si el empresario demuestra que estuvo asistido de razones serias, plausibles o atendibles para omitir el pago, el término de prescripción de las acciones laborales, para reclamar las cesantías definitivas comienza desde el momento en que se finaliza la relación laboral y por un término de tres (3) años más. /

HECHOS: Robinson Alejandro Álvarez León solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con Cootranspinal, quien incumplió sus obligaciones; que no recibió el auxilio de cesantía entre el 6 de julio de 2010 y el 31 de diciembre de 2013 ni los intereses sobre estas, tampoco el auxilio de transporte en toda la relación laboral, y que la empresa está en mora de pagar los aportes a la seguridad social en los meses de julio y agosto de 2010 y de junio y agosto a noviembre de 2017. El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín declaró que la relación de trabajo entre el señor ROBINSON ALEJANDRO ÁLVAREZ LEÓN y la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES estuvo regulada por un solo contrato de trabajo a término fijo entre 06/07/2010 hasta el 30/11/2020, el cual terminó de manera libre y voluntaria por parte del trabajador. La sala debe determinar: (i) si procede la prescripción de la indemnización moratoria consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; (ii) sí al actor se le canceló el auxilio de transporte durante toda la relación laboral; y (iii) si procede o no la declaratoria del despido indirecto, con sus consecuencias.

TESIS: Sea lo primero indicar que la indemnización moratoria dispuesta en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 señala: «[e]l empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo»; el plazo mencionado está consagrado en el numeral 1 ibidem, que señala que el valor de la cesantía debe consignarse antes del 15 de febrero del año siguiente en la cuenta individual del trabajador.(...)La jurisprudencia, al analizar esta indemnización, parte de que es necesario, en cada caso, examinar, sin esquemas preestablecidos, las razones del empleador para su incumplimiento, lo que quiere decir que no se puede condenar a esta indemnización si el empresario demuestra que estuvo asistido de razones serias, plausibles o atendibles para omitir el pago, de modo que, tanto para imponer la sanción como para exonerar de ella, se debe traer al proceso la prueba de los motivos de la omisión para que el juez la evalúe, como se ha manifestado en las sentencias SL16280- 2014, SL8216-2016, SL4515-2020, SL582-2021, SL2886-2022, entre otras).(…)Ahora, en el presente caso, Cootranspinal, al contestar la demanda, anexó una certificación del fondo de cesantías de Porvenir (...), en donde se observa que aquella empleadora pagó, para el 18 de marzo de 2015, \$2.262.210; similar documento también fue anexado por Porvenir SA a través del oficio requerido por el juzgado.(…)A su vez, la parte accionada aportó las planillas de consignación de cesantías pagadas en 2021, cuando consignó los años 2010, 2011, 2012 y 2013 (...), y, según lo manifestado en el interrogatorio de parte de la representante legal de la empresa, estos se consignaron nuevamente debido a que se presentó un problema interno en la empresa con las administraciones pasadas, pues se perdió la documentación y, para estar seguros de que se le canceló al demandante.(…)Pues bien, conforme a estas pruebas, se establece que las cesantías de los períodos solicitados en la demanda (2011, 2012 y 2013) fueron consignadas por la demandada. Así, si bien el apoderado del demandante afirma que se pagaron por un valor inferior al verdadero salario, a raíz de las horas extras que el trabajador devengaba, para la sala no es posible encontrar un salario distinto del mínimo legal, pues no existe prueba que corrobore que, en todos los meses laborados, recibiera horas extras o

recargos y mucho menos tener certeza del valor de estas.(...)En línea con lo anterior, se advierte que no existió error en la valoración probatoria del juez en cuanto a este punto, sin embargo, a todas luces se observa que hubo un pago extemporáneo de esta prestación social, por lo que, en principio, saldría avante la indemnización moratoria que acá se debate. No obstante, antes de estudiar la procedencia o no de esta indemnización y, más precisamente, de las razones del eventual incumplimiento, se hace necesario recordar que, para los procesos laborales existe la prescripción de la acción que está consagrada en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), que señalan que el término de prescripción es de 3 años, que serán contados a partir de cuándo se haya hecho exigible la respectiva obligación que pretende reclamar el trabajador. Sobre este tema, la sentencia CSJ SL, 1 feb. 2011, rad. 35603, señaló: La sanción moratoria del artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990, surge a la vida jurídica el 15 de febrero de cada anualidad, pues es antes de ese día que el empleador debe consignar el valor liquidado del auxilio de cesantía. Entonces, si el empleador no consigna en la fecha señalada, la dicha sanción moratoria empieza su vigencia desde entonces, es decir, se hace exigible. Y si ya se tiene la fecha de exigibilidad, la prescripción de la misma está regulada por los artículos 488 del C. S. del T. y 151 del C. P. del T. y de la S.S. Ahora, si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no ha cumplido con su deber de consignar dentro de los términos de ley, surge otra obligación a su cargo, cual es la de pagar directamente al trabajador esa prestación. Pero desde este momento, conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Corte, la omisión de dicho pago directo acarrea para el empleador la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C. S. del T., de manera que ésta reemplaza la causada por la falta de consignación, es decir, que la sanción moratoria por la no consignación del auxilio de cesantía, corre hasta la terminación del contrato, momento en el cual el empleador debe pagar, no solo los saldos adeudados, sino el causado en la respectiva anualidad en la que finaliza el vínculo contractual laboral.(...)De acuerdo con lo anterior, la sala considera que, si bien existió un incumplimiento en el plazo señalado para la consignación de la cesantía, esto es, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente al adeudado, esta obligación ha prescrito, ya que la exigibilidad del derecho es independiente para cada periodo de la cesantía no consignada, que iniciaría el 15 de febrero del año siguiente y finalizaría al comenzar el 14 de febrero del otro año, fecha desde la cual se empiezan a contar los 3 años para reclamarla.(...)Por lo tanto, no se acoge el argumento del recurrente según el cual la prescripción de esta indemnización opera al finalizar del contrato, ya que, de ser así, procedería paralelamente con la sanción moratoria del artículo 65 del CST, lo cual no es posible (...)Con respecto a este concepto(Auxilio de transporte), se debe señalar que está consagrado en la Ley 15 de 1959, reglamentada por el Decreto 1258 de 1959, con el objetivo de subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo o viceversa, con la característica que solo se paga cuando el empleado perciba un ingreso igual o menor a 2 SMLMV.(...)Por lo anterior, se concluye que la demandada adeuda el auxilio de transporte desde el 23 de febrero de 2018, al prosperar la excepción de prescripción de los conceptos anteriores a esta fecha, ya que la demanda se presentó el 23 de febrero de 2021, y hasta la terminación de la relación laboral, es decir, el 30 de noviembre de 2020, por la suma de \$2.995.644.(...)Así pues, se queda corta la parte activa de la litis en demostrar que realmente sufría «actos de señalamiento y hostigamiento constitutivos de acoso laboral», como lo plasma en la carta de renuncia, pues lo que se percibe de la prueba no encaja en las conductas de acoso laboral, pues se refieren a llamados de atención y manifestaciones del poder de subordinación que se encajan en la exclusión de comportamientos acosadores, conforme al artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 (...)

MP:HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
FECHA: 25/09/2024
PROVIDENCIA: SENRENCIA



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Robinson Alejandro Álvarez León
DEMANDADO	Cooperativa Multiactiva de Transportadores Barrio el Pinal (Cootranspinal)
INTERVINIENTE	Porvenir SA
RADICADO	05 001 31 05 005 2021 00074 01
TEMA	Acreencias laborales
DECISIÓN	Revoca y confirma sentencia

Medellín, 25 de septiembre de 2024

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profiere sentencia para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia emitida el 11 de octubre de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín.

ANTECEDENTES

Pretensiones

Robinson Alejandro Álvarez León solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con Cootranspinal desde el 6 de julio de 2010 hasta el 30 de noviembre de 2020, que finalizó por causas imputables al empleador, quien incumplió sus obligaciones; que no recibió el auxilio de cesantía entre el 6 de julio de 2010 y el 31 de diciembre de 2013 ni los intereses sobre estas, tampoco el auxilio de transporte en toda la relación laboral, y que la empresa está en mora de pagar los aportes a la seguridad social en los meses de julio y agosto de 2010 y de junio y agosto a noviembre de 2017.

Como consecuencia, pidió que se condenase a Cootranspinal a pagarle la cesantía e intereses adeudados, el auxilio de transporte, los aportes a seguridad social por los meses señalados, la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la sanción por la tardanza en el pago de los intereses a la cesantía, la indemnización por despido indirecto, la indexación de las condenas y las costas procesales.

Hechos

El demandante, como base de sus pretensiones, indicó que la vinculación laboral con Cootranspinal inició el 6 de julio de 2010, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, en el cargo de despachador; que el salario era equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV); que la demandada no pagó el auxilio de cesantías ni los intereses de los años 2010 a 2013; que tampoco le reconoció el auxilio de transporte durante la relación laboral; que hay inconsistencias en los pagos a la seguridad social en pensiones; que presentó carta de renuncia motivada el 30 de noviembre de 2020, debido al incumplimiento sistemático de las obligaciones del empleador, y, además, solicitó el pago de acreencias laborales e indemnizaciones que le adeudaban; que el 10 de diciembre de 2020 Cootranspinal respondió que se abstenía de acceder a las peticiones formuladas; y que, en virtud de la finalización del contrato, Cootranspinal liquidó las prestaciones sociales del 1 de enero al 30 de noviembre de 2020.

Contestación

Cootranspinal, sobre los hechos de la demanda, indicó que la relación laboral estuvo dividida en dos: del 6 de julio de 2010 al mismo día y mes de 2011, y del 21 de julio de 2011 al 30 de noviembre de 2020; que el actor devengó siempre un SMLMV con auxilio de transporte, sin desarrollar actividades que causaran horas extras y recargos; que sí se hicieron los pagos de las cesantía e intereses para los años 2010 a 2013, pero que, debido a la pérdida de soportes, por cambio de administración, nuevamente se pagaron esas prestaciones; que siempre se canceló al demandante el auxilio de transporte, así como la seguridad social; que es

cierto que él presentó carta de renuncia, pero que sus argumentos son ajenos a la realidad, pues la empleadora siempre cumplió con las obligaciones y el actor nunca mostró inconformidad con la empresa; que los extractos bancarios no pueden servir de prueba para acreditar las horas extras o recargos, toda vez que por el cargo que desarrollaba se efectuaban consignaciones para gastos de la ruta y otras obligaciones del despachador; por último, afirmó que siempre se le cancelaron al actor las prestaciones sociales y la seguridad social.

Se opuso a la totalidad de las pretensiones y, como excepciones de fondo, propuso las de buena fe, prescripción, compensación, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, horas extras y recargos no causados ni probados y caducidad.

Por otro lado, la interviniente Porvenir SA, en lo que se refiere a la mayoría de los hechos de la demanda, señaló que no le constaban, pero afirmó que, de la relación de aportes se evidencia que los períodos de julio y agosto de 2010 no fueron pagados, toda vez que estos solo se hicieron a partir de septiembre de 2010, fecha en que se reportó la novedad de ingreso, y que los períodos de junio y agosto a noviembre de 2017 sí están acreditados, junto con los intereses de mora. En cuanto a las pretensiones, no se opuso ni se allanó, toda vez que el conflicto jurídico se suscitó entre el demandante y la demandada; tampoco propuso excepciones de fondo.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 11 de octubre de 2022, dispuso:

PRIMERO: DECLARAR que la relación de trabajo entre el señor ROBINSON ALEJANDRO ÁLVAREZ LEÓN con CC 1.017.141.694 y la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL – COOTRANSPIAL con NIT 811.004.723-7, estuvo regulada por un solo contrato de trabajo a término fijo entre el 6 DE JULIO DEL AÑO 2010 HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2020, para desempeñar el cargo de DESPACHADOR, devengando como salario un (1) SMLMV y el cual

terminó de manera libre y voluntaria por parte del trabajador, conforme las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: DECLARAR la prosperidad de las excepciones de PAGO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COMPENSACIÓN y de PRESCRIPCIÓN, respecto de las pretensiones dirigidas por el demandante en contra de la demandada COOTRANSPIAL, según lo expresado en el desarrollo de esta sentencia.

TERCERO: ABSOLVER a la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL – COOTRANSPIAL, de las pretensiones incoadas en su contra por el señor ROBINSON ALEJANDRO ÁLVAREZ LEÓN, referidas al pago del auxilio de cesantías y los intereses a las cesantías por los años 2011, 2012, 2013, la indemnización moratoria del inciso 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y el auxilio de transporte reclamado por toda la vigencia del contrato de trabajo.

CUARTO: CONDENAR a la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL – COOTRANSPIAL, a reconocer y pagar en relación con el demandante el señor ROBINSON ALEJANDRO ÁLVAREZ LEÓN, los aportes a la seguridad social en pensiones, referido a los ciclos de JULIO y AGOSTO del año 2010, en los que se considerara como salario, el SMLMV y el auxilio de transporte.

Adicionalmente, se condena a la empresa a pagar los aportes en pensiones respecto del demandante, entre los días del 8 al 30 de noviembre del año 2020. Este valor será cancelado con base en un IBC equivalente a la última cotización que aparece del demandante, por los primeros 8 días del mes de noviembre, que fue por \$1.280.000.

Por su parte, la AFP PORVENIR SA, será condenada a realizar el cálculo del valor de los aportes por estos 3 ciclos, adicionará la morosidad a que se refiere el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, pondrá en conocimiento dentro de los 30 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia, a COOTRANSPIAL, de los valores a pagar por estos tres conceptos, según sus cálculos.

En el mismo sentido, será condenada a reconocer y pagar tales valores en relación con el demandante, pero pagándolos a la AFP PORVENIR, conforme los medios y periodos de pago que la entidad le informe.

QUINTO: ABSOLVER por COSTAS a las partes.

Como argumentos de la decisión, frente a la relación laboral, consideró la existencia de un solo contrato de trabajo a término fijo, entre las fechas indicadas en la parte resolutive, ya que no se cumplió el presupuesto de la Corte Suprema de Justicia para la interrupción de los sucesivos contratos de trabajo.

En cuanto al auxilio de la cesantía de los años 2011, 2012 y 2013 y sus intereses, expuso que, conforme a la prueba documental, estas prestaciones fueron pagadas el 18 de marzo de 2015, lo cual también fue confesado por el mismo demandante, y que, posteriormente, se volvieron a pagar, de modo que se presentó un enriquecimiento sin causa.

Sobre la sanción consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, indicó que opera de manera distinta a la del auxilio de la cesantía, pues se debe estudiar desde el momento en que este debió ser consignado y no a la finalización del vínculo laboral, por lo que sí operó. Agregó que, igual aplicación les corresponde a los intereses a la cesantía, pues estos tenían para su reclamación el año siguiente al que fueran exigibles.

En cuanto al auxilio de transporte, estimó que, en caso de prosperar, se podrían compensar con el pago en exceso que se le hizo al actor con el auxilio de cesantía de los años 2011, 2012 y 2013, pero considera que la prueba indiciaria da lugar a entender que sí se le pagó, trayendo para el caso la liquidación del año 2011, el pago de nómina del año 2015 y la cancelación de la liquidación final de las prestaciones sociales.

En cuanto al despido indirecto, señala que la carga de la prueba le correspondía al demandante, y que, si bien existen pagos adeudados, debe observarse la figura de la inmediatez en estas reclamaciones, que por el paso del tiempo debe ser entendido como una condonación y, por otro lado, indica que no se probó lo relacionado al acoso laboral, ya que los testigos

hacen manifestaciones abstractas de lo sucedido y fueron tachados, ya que también tienen procesos en contra de la accionada y no tienen conocimiento directo de lo sucedido.

Recurso de apelación

La parte demandante indicó, en su recurso de apelación, que se apartaba de los argumentos del juez en cuanto a la comprensión del fenómeno de la prescripción de la sanción moratoria del numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, ya que se le está imponiendo una carga excesiva al trabajador frente a la reclamación de esta. Argumenta que el entendimiento de la sanción parte del no pago de un derecho reconocido por la Constitución y la ley, y si esta permite reclamar dentro de los tres años siguientes a la finalización del vínculo laboral, entonces no se podría indicar que la sanción prescribiría en vigencia del contrato; al respecto, se remite a una sentencia emitida por este tribunal, con el radicado 2019-00779, en donde no operó el fenómeno de la prescripción y se tuvo en cuenta la misma fecha en que terminó el nexo.

Se pregunta el apoderado del demandante ¿hasta cuándo se debe condenar a esta sanción?, y señala que no es clara la conclusión a la que llegó el juez, quien afirma que el pago realizado el 18 de marzo de 2015 por \$2.200.000, o un poco más, corresponda con exactitud a los periodos de 2011 a 2013, pues cuando se intentó probar que el salario del demandante era variable, limitó las preguntas frente a este punto en particular, pues para el sentenciador no eran pertinentes, pero a la hora de decidir resulta que lo eran, por lo que, si no se pagó de manera oportuna en el año 2015, como tampoco puede tenerse el pago del año 2021, pues no fueron cancelados de manera completa. En ese orden, deben correr hasta que se tome una decisión definitiva o, en subsidio, hasta el año 2021 (febrero) o, en su defecto, hasta el 18 de marzo de 2015, haciendo énfasis en que, al no declararse la solución de continuidad del contrato entre el 6 al 21 de julio de 2011, el pago de la cesantía fue incompleta y, por lo tanto, procede la sanción moratoria.

Señala que tampoco está conforme con la absolución del auxilio de transporte, pues si bien el juez, a través de indicios, afirmó que se había cancelado este auxilio con base en una colilla de la liquidación del año 2011 y otra de 2020, esto solo es una referencia de los elementos tomados para liquidar prestaciones, mas no un pago de este auxilio, y con esto no se pueden demostrar los demás pagos, y debe ser el empleador quien acredite que si lo hizo.

Por último, alega que no está de acuerdo con la absolución de la indemnización por despido indirecto, ya que el poder subordinante es importante en la ejecución de los contratos laborales, situando al trabajador en circunstancias probatorias disparejas con el empleador, en el entendido que este último no cumplió oportunamente un aspecto básico, como lo es el salario. Ahora, frente a asuntos como el acoso laboral, es más difícil que se expidiera algún documento que pudiera corroborar lo relatado por el actor diferente a los testimonios traídos al proceso, que si bien fueron tachados, en su declaración fueron claros, coherentes y aterrizados sobre las políticas de la empresa, los tratos diferenciadores, las tareas para las que no estaban contratados, con el fin de que estos presentaran la renuncia, por lo que se debe, entonces, recurrir al principio de favorabilidad normativa para el trabajador y no imponerle cargas excesivas para demostrar un supuesto de hecho que sí ocurrió, sin compartir el tema de la inmediatez, pues al ser una obligación periódica, otorga al demandante la posibilidad de manifestarla al momento de la renuncia, y que al momento de presentarla, si tuviera conocimiento del pago efectuado de manera incompleta del mes de noviembre, también la hubiera incluido.

Alegatos en segunda instancia

La parte demandante señaló que en la sentencia se hizo una inadecuada valoración probatoria de los interrogatorios de parte, testimonios y pruebas documentales; además, acusa ausencia de valoración probatoria respecto de los extractos bancarios del demandante, que no fueron tenidos en cuenta por el juzgador al emitir la decisión de fondo. Trae a colación muchas de las preguntas efectuadas a los testigos, de donde extrae que

existió un despido indirecto. Frente a la prescripción de la indemnización moratoria, recalca que la demandada no dio razones suficientes para exonerarla de esta sanción, pues se escudó en las malas administraciones anteriores. Por lo anterior, solicita que se revoque parcialmente la sentencia.

Porvenir SA manifestó que se debe confirmar la sentencia de primer grado, para que se realicen los pagos de los aportes a la seguridad social en pensiones que adeuda Cootranspinal a nombre del demandante, y que no debe ser condena en costas, debido a que no presentó oposición a las pretensiones.

Cootranspinal señala que existieron dos contratos laborales, ambos debidamente liquidados; que la terminación del contrato de trabajo se dio mediante una renuncia libre y voluntaria del demandante, sin que se presentara requerimiento previo de alguna prestación. Con respecto al auxilio de cesantías e intereses de estas, afirma que hay confesión del demandante en cuanto a que no se le adeudaba este emolumento. Indica que fue cancelado el auxilio de transporte con cada nómina; que los aportes a seguridad social se pagaron en su totalidad, con excepción de los que ordenó el juez de primera instancia; y que no se puede condenar al reconocimiento de la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, toda vez que las cesantías se pagaron en su correspondiente periodo.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el recurso de apelación presentado por la parte demandante y la decisión tomada por el juez, esta sala debe determinar: (i) si procede la prescripción de la indemnización moratoria consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; (ii) sí al actor se le canceló el auxilio de transporte durante toda la relación laboral; y (iii) si procede o no la declaratoria del despido indirecto, con sus consecuencias.

Antes de abordar los anteriores problemas jurídicos es necesario advertir que los siguientes hechos no son materia de discusión: que entre las partes existió un contrato a término fijo desde el 6 de julio de 2010 hasta el 30

de noviembre de 2020; y que el demandante desempeñó el cargo de despachador, cuyo salario base era igual a 1 SMLMV.

(i) Indemnización moratoria del numeral 3 del artículo 99, Ley 50 de 1990

Sea lo primero indicar que la indemnización moratoria dispuesta en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 señala: «[e]l empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo»; el plazo mencionado está consagrado en el numeral 1 *ibidem*, que señala que el valor de la cesantía debe consignarse antes del 15 de febrero del año siguiente en la cuenta individual del trabajador.

La jurisprudencia, al analizar esta indemnización, parte de que es necesario, en cada caso, examinar, sin esquemas preestablecidos, las razones del empleador para su incumplimiento, lo que quiere decir que no se puede condenar a esta indemnización si el empresario demuestra que estuvo asistido de razones serias, plausibles o atendibles para omitir el pago, de modo que, tanto para imponer la sanción como para exonerar de ella, se debe traer al proceso la prueba de los motivos de la omisión para que el juez la evalúe, como se ha manifestado en las sentencias SL16280-2014, SL8216-2016, SL4515-2020, SL582-2021, SL2886-2022, entre otras).

Ahora, en el presente caso, Cootranspinal, al contestar la demanda, anexó una certificación del fondo de cesantías de Porvenir (folio 39), en donde se observa que aquella empleadora pagó, para el 18 de marzo de 2015, \$2.262.210; similar documento también fue anexado por Porvenir SA a través del oficio requerido por el juzgado (archivo 35PorvenirDaRespuesta, folio 15), cuyo contenido es el siguiente:

En su condición de administradora del
FONDO DE CESANTÍAS PORVENIR
NIT. 800.170.043-7
Cra 13 Nro. 26 A - 65

CERTIFICA QUE:

ROBINSON ALEJANDRO ALVAREZ LEON, identificado(a) con cédula de ciudadanía **1.017,141,694**, se encuentra afiliado(a) al Fondo de Cesantías Porvenir y presenta los siguientes movimientos con el empleador **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL**

Fecha	Concepto	Aportes	Retiros		
			Valor	Comisión de retiro	Gravamen (4 x 1000)
18/03/2015	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2014	\$2.262.210,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
26/03/2015	COMISIÒN POR RETIRO	\$0,00	\$17.896,91	\$0,00	\$8.948,45
26/03/2015	RETIRO AFILIADO MOVIMIENTO MIG	\$0,00	\$2.237.113,25	\$0,00	\$8.948,45
10/02/2016	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2015	\$774.000,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
26/02/2016	COMISIÒN POR RETIRO	\$0,00	\$5.956,80	\$0,00	\$2.978,40
26/02/2016	RETIRO AFILIADO MOVIMIENTO MIG	\$0,00	\$744.600,00	\$0,00	\$2.978,40
07/02/2017	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2016	\$830.523,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
17/03/2017	COMISIÒN POR RETIRO	\$0,00	\$6.640,00	\$0,00	\$3.320,00
17/03/2017	RETIRO AFILIADO MOVIMIENTO MIG	\$0,00	\$830.000,00	\$0,00	\$3.320,00
15/02/2018	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2017	\$986.928,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
26/02/2018	RETIRO POR COMPRA DE VIVIENDA	\$0,00	\$997.359,41	\$7.978,87	\$3.989,44
13/02/2019	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2018	\$981.529,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
16/04/2019	RETIRO POR COMPRA DE VIVIENDA	\$0,00	\$976.032,24	\$7.808,26	\$3.904,13
14/02/2020	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2019	\$1.114.215,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
10/12/2020	RETIRO POR TERMINACIÒN DE CONT	\$0,00	\$1.184.176,98	\$0,00	\$0,00
22/02/2021	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2020	\$660.000,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
22/02/2021	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2020	\$634.500,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
22/02/2021	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2020	\$280.246,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
22/02/2021	CONSIGNACIÒN CESANTÍAS 2020	\$266.311,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00

La presente certificación se expide el 14 de Septiembre de 2022.

Gerencia de Clientes

Frente a este pago, realizado el 18 de marzo de año 2015, el juez afirmó que, además de contener la cesantía del año 2015, se componía de los valores de los años anteriores solicitados en la demanda, y al enseñarle este documento al demandante, le preguntó lo siguiente (minuto 51:20):

¿le cotizaron cuánto?

\$2.262.210?

¿Ese era su salario para el año 2015?

No.

¿A qué se debe atribuir esa cotización tan alta, a ese pago tan alto?

Pues yo no soy muy... como te diría yo, para mí sería el pago de los años que venían anteriormente.

Repítame eso, ¿a que considera usted que se debe atribuir ese pago del año 2015 de \$2.262.210?

A los años que, me imagino yo, que, del 2012, 2013 y 2014.

¿o sea, que se los pagaron?

Realmente realmente, pues, según lo que se ve en el historial de Porvenir, sí.

¿Entonces porque los está reclamando en esta demanda?

Porque no tenían como justificar, en el momento en que yo pedí el historial no salía lo que me está mostrando juez.

A su vez, la parte accionada aportó las planillas de consignación de cesantías pagadas en 2021, cuando consignó los años 2010, 2011, 2012 y 2013 (PDF 10ContestacionCootranspinal, folios 25 a 24), y, según lo manifestado en el interrogatorio de parte de la representante legal de la empresa, estos se consignaron nuevamente debido a que se presentó un problema interno en la empresa con las administraciones pasadas, pues se perdió la documentación y, para estar seguros de que se le canceló al demandante y estar al día con él, decidieron consignarlas nuevamente, como se puede ver a continuación:



Planilla Cesantías

DATOS GENERALES DEL APORTANTE							
Identificación	dv	Razón Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Dirección	Ciudad-Departamento	Teléfono
NI 811004723	7	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	B - MENOS DE 200 COTIZANTES	COOTRANSPIAL	CRA 49 No. 52-170 OF. 503	MEDELLIN - ANTIOQUIA	4075505
ADMINISTRADORA: PORVENIR				CÓDIGO: 03			
Planilla		Fecha		Pago			
Clave	Transacción	Limite	Pago	Banco	Días Mora	Intereses de mora	Valor a pagar
840332878958	900814348	2011/02/14	2021/02/22	BANCOLOMBIA	0	\$0	\$280,246.00
EMPLEADO						SALARIO	CESANTÍAS
Consecutivo	Tipo id	No id	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Cotización
1	CC	1017141694	ALVAREZ	LEON	ROBINSON	ALEJANDRO	\$280,246
Total (1 afiliados)							\$280,246



Planilla Cesantías

DATOS GENERALES DEL APORTANTE							
Identificación	dv	Razón Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Dirección	Ciudad-Departamento	Teléfono
NI 811004723	7	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	B - MENOS DE 200 COTIZANTES	COOTRANSPIAL	CRA 49 No. 52-170 OF. 503	MEDELLIN - ANTIOQUIA	4075505
DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACIÓN							
Periodo	Número Administradoras	Número Empleados	Fecha Limite	Días Mora	Valor Total		
2011	1	1	2012/02/14	0	\$266,311		
ADMINISTRADORA: PORVENIR				CÓDIGO: 03			
Planilla		Fecha		Pago			
Clave	Transacción	Limite	Pago	Banco	Intereses Mora	Valor a pagar	
840332877451	900811498	2012/02/14	2021/02/22	BANCOLOMBIA	\$0	\$266,311	
EMPLEADO						SALARIO	CESANTÍAS
Consecutivo	Tipo id	No id	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Cotización
1	CC	1017141694	ALVAREZ	LEON	ROBINSON	ALEJANDRO	\$266,311
Total (1 afiliados)							\$266,311



Planilla Cesantías

DATOS GENERALES DEL APORTANTE								
Identificación	dv	Razón Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Dirección	Ciudad-Departamento	Teléfono	
NI 811004723	7	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	B - MENOS DE 200 COTIZANTES	COOTRANSPIAL	CRA 49 No. 52-170 OF. 503	MEDELLIN - ANTIOQUIA	4075505	
DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACIÓN								
Periodo	Número Administradoras	Número Empleados	Fecha Límite	Días Mora	Valor Total			
2012	1	1	2013/02/14	0	\$634,500			
ADMINISTRADORA: PORVENIR				CÓDIGO: 03				
Planilla	Fecha		Pago					
Clave	Transacción	Límite	Pago	Banco	Intereses Mora	Valor a pagar		
840332877516	900809008	2013/02/14	2021/02/22	BANCOLOMBIA	\$0	\$634,500		
EMPLEADO							SALARIO	CESANTÍAS
Consecutivo	Tipo id	No id	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Valor	Cotización
1	CC	0017141694	ALVAREZ	LEON	ROBINSON	ALEJANDRO	\$566,700	\$634,500
Total (1 afiliados)								\$634,500



Planilla Cesantías

DATOS GENERALES DEL APORTANTE								
Identificación	dv	Razón Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Dirección	Ciudad-Departamento	Teléfono	
NI 811004723	7	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	B - MENOS DE 200 COTIZANTES	COOTRANSPIAL	CRA 49 No. 52-170 OF. 503	MEDELLIN - ANTIOQUIA	4075505	
DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACIÓN								
Periodo	Número Administradoras	Número Empleados	Fecha Límite	Días Mora	Valor Total			
2013	1	1	2014/02/14	0	\$660,000			
ADMINISTRADORA: PORVENIR				CÓDIGO: 03				
Planilla	Fecha		Pago					
Clave	Transacción	Límite	Pago	Banco	Intereses Mora	Valor a pagar		
840332877587	900804083	2014/02/14	2021/02/22	BANCOLOMBIA	\$0	\$660,000		
EMPLEADO							SALARIO	CESANTÍAS
Consecutivo	Tipo id	No id	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Valor	Cotización
1	CC	0017141694	ALVAREZ	LEON	ROBINSON	ALEJANDRO	\$589,500	\$660,000
Total (1 afiliados)								\$660,000

Pues bien, conforme a estas pruebas, se establece que las cesantías de los períodos solicitados en la demanda (2011, 2012 y 2013) fueron consignadas por la demandada. Así, si bien el apoderado del demandante afirma que se pagaron por un valor inferior al verdadero salario, a raíz de las horas extras que el trabajador devengaba, para la sala no es posible encontrar un salario distinto del mínimo legal, pues no existe prueba que corrobore que, en todos los meses laborados, recibiera horas extras o recargos y mucho menos tener certeza del valor de estas.

Se debe recordar que, cuando se reclama el pago de trabajo suplementario, el trabajador ha de demostrar, con claridad y precisión, cuáles son los días en que cumplió con su labor excediendo la jornada máxima legal o contractual, sin que tal cuantificación pueda hacerse a través de generalidades o cálculos hipotéticos, regla que ha sido reiterada en la jurisprudencia del órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria y respecto de la cual se puede consultar la sentencia SL1174-2022, en la que se expresó:

Pues bien, importa destacar que esta Sala ha precisado de forma pacífica y reiterada que para que el juez condene al pago de horas extras de dominicales o festivos se requiere que el demandante acredite con precisión y claridad que trabajó más de la jornada ordinaria y el número de horas adicionales en que prestó el servicio, toda vez que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas (CSJ SL6738-2016 y CSJ SL7670-2017).

En línea con lo anterior, se advierte que no existió error en la valoración probatoria del juez en cuanto a este punto, sin embargo, a todas luces se observa que hubo un pago extemporáneo de esta prestación social, por lo que, en principio, saldría avante la indemnización moratoria que acá se debate. No obstante, antes de estudiar la procedencia o no de esta indemnización y, más precisamente, de las razones del eventual incumplimiento, se hace necesario recordar que, para los procesos laborales existe la prescripción de la acción que está consagrada en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), que señalan que el término de prescripción es de 3 años, que serán contados a partir de cuando se haya hecho exigible la respectiva obligación que pretende reclamar el trabajador. Sobre este tema, la sentencia CSJ SL, 1 feb. 2011, rad. 35603, señaló:

La sanción moratoria del artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990, surge a la vida jurídica el 15 de febrero de cada anualidad, pues es antes de ese día que el empleador debe consignar el valor liquidado del auxilio de cesantía. Entonces, si el empleador no consigna en la fecha señalada, la dicha sanción moratoria empieza su vigencia desde entonces, es decir, se hace exigible. Y si ya se tiene la fecha de exigibilidad, la prescripción de la misma está regulada por los artículos 488 del C. S. del T. y 151 del C. P. del T. y de la S.S. Ahora, si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no ha cumplido con su deber de consignar dentro de los términos de ley, surge otra obligación a su cargo, cual es la de pagar directamente al trabajador esa prestación. Pero desde este momento, conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Corte, la omisión de dicho pago directo acarrea para el empleador la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C. S. del T., de manera que ésta reemplaza la causada por la falta de

consignación, es decir, que la sanción moratoria por la no consignación del auxilio de cesantía, corre hasta la terminación del contrato, momento en el cual el empleador debe pagar, no solo los saldos adeudados, sino el causado en la respectiva anualidad en la que finaliza el vínculo contractual laboral.

De acuerdo con lo anterior, la sala considera que, si bien existió un incumplimiento en el plazo señalado para la consignación de la cesantía, esto es, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente al adeudado, esta obligación ha prescrito, ya que la exigibilidad del derecho es independiente para cada periodo de la cesantía no consignada, que iniciaría el 15 de febrero del año siguiente y finalizaría al comenzar el 14 de febrero del otro año, fecha desde la cual se empiezan a contar los 3 años para reclamarla, como se ilustra a continuación:

Artículo 99 de la ley 50 de 1990						
Cesantía del tiempo laborado		Se debió consignar hasta	Inicio de la mora	Final de la mora	Fecha en que prescribe (3 años)	Interpone demanda
6 de julio de 2010	31 de dic. de 2010	14 de feb. de 2011	15 de feb. de 2011	14 de feb. de 2012	14 de feb. de 2015	23 de feb. de 2021
1 de enero de 2011	31 de dic. de 2011	14 de feb. de 2012	15 de feb. de 2012	14 de feb. de 2013	14 de feb. de 2016	23 de feb. de 2021
1 de enero de 2012	31 de dic. de 2012	14 de feb. de 2013	15 de feb. de 2013	14 de feb. de 2014	14 de feb. de 2017	23 de feb. de 2021
1 de enero de 2013	31 de dic. de 2013	14 de feb. de 2014	15 de feb. de 2014	14 de feb. de 2015	14 de feb. de 2018	23 de feb. de 2021

Por lo tanto, no se acoge el argumento del recurrente según el cual la prescripción de esta indemnización opera al finalizar del contrato, ya que, de ser así, procedería paralelamente con la sanción moratoria del artículo 65 del CST, lo cual no es posible, como se explicó en la sentencia arriba mencionada.

Es importante señalar que la parte actora invocó la sentencia proferida en el radicado 015-2019-00779, en donde fue demandante Carlos Augusto Monsalve Ruiz en contra de esta misma empresa, y donde procedió la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, sin embargo, una vez revisada, encuentra la sala que esto se debió a que la accionada no propuso la excepción de prescripción, situación que es

disímil en el presente caso. Por lo tanto, se confirmará en este punto la sentencia de primera instancia.

(ii) Auxilio de transporte

Con respecto a este concepto, se debe señalar que está consagrado en la Ley 15 de 1959, reglamentada por el Decreto 1258 de 1959, con el objetivo de subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo o viceversa, con la característica que solo se paga cuando el empleado perciba un ingreso igual o menor a 2 SMLMV.

El juez de primera instancia afirmó que existe una serie de indicios que demuestran que siempre se le canceló este auxilio al demandante y, por otro lado, indica que también se puede compensar con el pago en exceso que se hizo con el auxilio de cesantía, al cancelarlo dos veces.

Entre los pagos que sirvieron para tomar la decisión en primera instancia se encuentran los de la seguridad social (PDF 03DemandaconAnexos), la liquidación del año 2011 (PDF 10ContestacionCootranspinal, folio 22), el pago de nómina del año 2015 (folios 37 y 38, *ibidem*), liquidación intereses a la cesantía 2019 (folio 36) y el pago de la liquidación final de prestaciones sociales (folio 24); a partir de estos infirió el juzgador que sí se cancelaron todos los auxilios.

Ahora, no se discute que el demandante tenía derecho a este beneficio, ya que percibía como salario base el tanto de un mínimo legal y, si bien en algunos períodos se comprobó el pago del auxilio de transporte, como lo señaló el juez, la sala discrepa de la conclusión relativa a que se cancelaron todos los demás períodos, pues no existe prueba que así lo acredite, la cual le correspondía aportar a la parte demandada.

Por lo anterior, se concluye que la demandada adeuda el auxilio de transporte desde el 23 de febrero de 2018, al prosperar la excepción de prescripción de los conceptos anteriores a esta fecha, ya que la demanda se presentó el 23 de febrero de 2021, y hasta la terminación de la relación laboral, es decir, el 30 de noviembre de 2020, por la suma de \$2.995.644.

Debe aclararse que se descontó el auxilio de transporte pagado en diciembre de 2019 (PDF 10ContestacionCootranspinal, folio 36) y el de noviembre de 2020 (folio 24, *ibidem*), por lo que se revocará la sentencia de primera instancia en tal sentido. Se anexa la liquidación de dicho concepto:

Auxilio de transporte				
Desde	Hasta	Meses	Valor auxilio	Valor a pagar
23 de feb. de 2018	30 de dic. de 2018	10,2	\$ 88.211	\$ 899.752
1 de enero de 2019	31 de dic. de 2019	11	\$ 97.032	\$ 1.067.352
1 de enero de 2020	30 de nov. de 2020	10	\$ 102.854	\$ 1.028.540
			Total	\$ 2.995.644

Además, la suma que erogará la demanda por esta condena deberá ser indexada al momento del pago efectivo de la obligación. Pese a lo decidido hasta aquí, debe tenerse presente que la accionada propuso la excepción de compensación, pues canceló el auxilio de la cesantía por los años 2011, 2012 y 2013 en dos oportunidades, por ello, la accionada podrá descontar el valor de \$2.262.210 de la suma que se ha impuesto en esta sentencia.

(iii) Despido indirecto



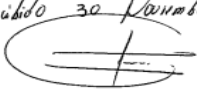
La parte demandante pretende que la sala examine que la renuncia del trabajador obedeció a causa imputable al empleador, según las siguientes tres imputaciones: el no pago, tanto del salario como de la cesantía, la falta de cotizaciones a la seguridad social y el acoso laboral sufrido.

Para empezar, cabe indicar que está en cabeza del trabajador acreditar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador y que estos hechos le fueron comunicados a este último en la carta de renuncia. Así lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL417-2021, en donde señaló:

En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).

Lo primero que observa la corporación es que en el expediente figuran dos cartas de renuncia; en la primera de estas, del 30 de noviembre de 2020, el actor comunica a la empresa, simplemente, que no seguirá prestando sus servicios (PDF 10ContestaciónCootranspinal, folio 23); luego, aparece otra, que tiene firma y manuscrito de recibido de la misma fecha, en donde presenta una renuncia motiva (PDF 06CorreoDteRequisitos, folios 22 y 23), como se puede ver a continuación:

<p>Medellín, 30 de noviembre de 2020</p> <p>Señores COOTRANSPIAL Medellín</p> <p>Cordial Saludo:</p> <p>Robinson Alejandro Álvarez León, identificado con cedula de ciudadanía como aparece al pie de mi firma, les comunico por medio del presente escrito, que no seguiré prestando mis servicios como despachador, teniendo en cuenta que mi fecha de inicio en la cooperativa fue el día 21 de julio de 2011 retirándome de mis labores el día 30 de noviembre de 2020.</p> <p>Atentamente,</p> <p> Robinson Alejandro Álvarez León Cc: 1.017.141.694</p> <p></p>	<p><i>Recibido 30 Noviembre /2020</i></p> <p></p> <p>Señores COOTRANSPIAL Medellín</p> <p>Asunto: RENUNCIA MOTIVADA</p> <p>ROBINSON ALEJANDRO ALVAREZ LEON, con C.C.N°1.017.141.694 actuando en nombre propio, en virtud de la legislación laboral, y en mi calidad de empleado en el marco de la vinculación laboral con ustedes sostenida; me permito comunicar mi RENUNCIA MOTIVADA:</p> <p>CONSIDERACIONES</p> <ol style="list-style-type: none">1. Sostengo vinculación laboral con usted desde época previa al año 2010, de forma ininterrumpida, respecto a la cual en mi condición de empleado desempeño funciones como DESPACHADOR.2. Durante la vigencia del contrato laboral, se han presentado inconsistencias en los pagos de los aportes a la seguridad social integral, más específicamente, del periodo Junio 2017, Agosto 2017 a Diciembre 2017, así como se puede constatar claramente en la historia laboral a mi nombre.3. Adicionalmente no se han realizado los pagos correspondientes al auxilio de cesantías y sus respectivos intereses de los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014, a pesar de haber solicitado en múltiples oportunidades a la empresa, ponerse al día por dichos conceptos.4. Consagra el art. 64 del Código Sustantivo Del Trabajo como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador: <i>"8. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del (empleador), de sus obligaciones convencionales o legales. (...) 9. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos."</i>5. En varias ocasiones he solicitado a la compañía realizar las gestiones orientadas a normalizar las inconsistencias en la historia laboral para los periodos mencionados en las líneas previas. Igualmente he solicitado infructuosamente el pago del auxilio de cesantías para los periodos adeudados.6. Desde hace varios meses he venido siendo víctima por parte de la señora Elizabeth García Gerente de la empresa, de actos de señalamiento y hostigamiento constitutivos de acoso laboral.7. En vista de los recurrentes incumplimientos de sus obligaciones como empleador, mencionados en las líneas precedentes; me permito presentar renuncia motivada al contrato laboral hasta este momento vigente con usted, la cual tendrá efecto a partir de la presente calenda. <p><i>Página</i></p>
--	---

En la renuncia motivada, que es la que recibió la empresa empleadora, el demandante expone las siguientes causas como detonantes que generaron la ruptura del vínculo laboral, enumeradas de la siguiente manera:

1. Sostengo vinculación laboral con usted desde época previa al año 2010, de forma ininterrumpida, respecto a la cual en mi condición de empleado desempeño funciones como DESPACHADOR.
2. Durante la vigencia del contrato laboral, se han presentado inconsistencias en los pagos de los aportes a la seguridad social integral, más específicamente, del periodo Junio 2017, Agosto 2017 a Diciembre 2017, así como se puede constatar claramente en la historia laboral a mi nombre.
3. Adicionalmente no se han realizado los pagos correspondientes al auxilio de cesantías y sus respectivos intereses de los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014, a pesar de haber solicitado en múltiples oportunidades a la empresa, ponerse al día por dichos conceptos.
4. Consagra el art. 64 del Código Sustantivo Del Trabajo como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador:

**6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del (empleador), de sus obligaciones convencionales o legales.
(...)
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.**
5. En varias ocasiones he solicitado a la compañía realizar las gestiones orientadas a normalizar las inconsistencias en la historia laboral para los periodos mencionados en las líneas previas. Igualmente he solicitado infructuosamente el pago del auxilio de cesantías para los periodos adeudados.
6. Desde hace varios meses he venido siendo víctima por parte de la señora Elizabeth García Gerente de la empresa, de actos de señalamiento y hostigamiento constitutivos de acoso laboral.
7. En vista de los recurrentes incumplimientos de sus obligaciones como empleador, mencionados en las líneas precedentes; me permito presentar renuncia motivada al contrato laboral hasta este momento vigente con usted, la cual tendrá efecto a partir de la presente calenda.

Con base en este documento, se evidencia una serie de circunstancias que originan la decisión del laborante, pero él hace énfasis en el pago tardío de ciertas acreencias laborales y el acoso labor que dice haber sufrido, por lo que el estudio se concentra en estos dos aspectos.

En lo que tiene que ver con el primero de ellos, se hace mención del incumplimiento sistemático de obligaciones prestacionales laborales que constituyen un derecho mínimo que tiene todo trabajador dependiente, y que, por tanto, debe respetar y cumplir todo empleador; no obstante, en este documento se observa que la razón concreta consiste en que no se pagaron oportunamente los aportes a la seguridad social de los meses de junio, y agosto a noviembre de 2017, los cuales se certifica con la prueba anexada por Porvenir SA (PDF 35PorvenirDaRespuesta) que fueron cotizados en diciembre de 2020, al igual que algunos periodos de cesantías, que ya fueron consignados (a continuación se muestra la prueba que consta en el expediente sobre los pagos a la seguridad social):

2020/12/29	201706	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	84,885	0	0	0	0	0	0	0	101,313	Pen. Obl. Mayor Riesgo
2020/12/29	201706	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	0	22,143	0	11,072	0	0	0	0	10,487	Pen. Moderado Obl.
2017/08/16	201707	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	84,885	22,143	0	11,072	0	0	0	0	800	Pen. Moderado Obl.
2020/12/29	201708	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	0	22,143	0	11,072	0	0	0	0	9,933	Pen. Moderado Obl.
2020/12/29	201708	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	84,885	0	0	0	0	0	0	0	95,967	Pen. Obl. Mayor Riesgo
2020/12/29	201709	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	84,885	0	0	0	0	0	0	0	93,429	Pen. Obl. Mayor Riesgo

2020/12/29	201709	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	0	22,143	0	11,072	0	0	0	0	9,671	Pen. Moderado Obl.
2020/12/29	201710	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	84,885	0	0	0	0	0	0	0	90,529	Pen. Obl. Mayor Riesgo
2020/12/29	201710	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	0	22,143	0	11,072	0	0	0	0	9,371	Pen. Moderado Obl.
2020/12/29	201711	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	0	22,143	0	11,072	0	0	0	0	9,117	Pen. Moderado Obl.
2020/12/29	201711	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	84,885	0	0	0	0	0	0	0	88,083	Pen. Obl. Mayor Riesgo
2018/01/10	201712	811004723	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTADORES BARRIO EL PINAL	84,885	22,143	0	11,072	0	0	0	0	96	Pen. Moderado Obl.

A pesar de lo encontrado, la parte actora reitera que fue constante dicho actuar empresarial. Sin embargo, para la sala, si bien se reprocha el pago tardío de estas obligaciones laborales, lo encontrado no encaja en un actuar sistemático, como el que quiere hacer ver la parte actora, pues se trata de cotizaciones que estaban pendientes por lo menos 3 años atrás, sin que se observe que ello hubiese impedido el desarrollo del vínculo laboral hasta cuando lo dio por terminado el trabajador ni que hubiera otras cotizaciones pendientes. Aunado a ello, no existe en el expediente una reclamación de los pagos de esas obligaciones, como lo pretende hacer ver el apoderado del demandante. Fuera de lo anterior, es claro que, luego de la renuncia, se cumplió con la obligación echada de menos.

En línea con lo anterior, al ser puestas estas inconformidades solo en la carta de renuncia (noviembre de 2020), al igual que lo señaló el juez, se presenta la figura de la falta de inmediatez, como lo ha señalado Corte Suprema de Justicia en sentencias SL2412-2016 y SL1455-2019, en la que señaló:

[E]xisten ocasiones en la que pese a que es el trabajador quien toma la determinación de dar por terminado el vínculo laboral, se habla de despido –indirecto-. Ello tiene ocurrencia cuando el empleador ha incurrido en conductas que se enmarcan dentro de las taxativamente señaladas en el lit. b del art. 62 del CST y, a consecuencia de ello, el trabajador se ve forzado a concluir su contrato laboral de manera anticipada.

Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos legales, no solo es necesario que tal decisión obedezca a los motivos consignados, en principio, en la ley, sino que ellos, deberán ser necesariamente comunicados de manera clara, precisa y por escrito al empleador.

Adicionalmente, las razones que justifican esa terminación, deben ser expuestas con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a tal terminación.

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.

Por otro lado, la parte actora también aduce hechos constitutivos de acoso laboral. Para ello, afirma que los testigos así lo comprobaron, sin embargo, realizado un análisis minucioso de la prueba testimonial, se tiene que el testigo Johnnatan Alexander Restrepo Ramos (hora 1:21:30, archivo 47) nada aporta al proceso, pues solo se orienta a manifestar, de manera general y sin razón de su dicho, que la señora Nury Elizabeth García era la que perseguía laboralmente a los más antiguos de la empresa, tratando de forma diferente a los despachadores más nuevos, pues se les asignaban otras tareas, como lavar baños, lo cual nunca se menciona en la demanda y parece más un caso personal del testigo, y también expresa que si cometían «un medio error» los llamaban a descargos sin razón alguna, lo cual no sucedía con los nuevos. Estos dichos no están directamente relacionados con el caso del demandante, sino que se refieren a

percepciones genéricas del declarante, que no traen convicción al juzgador.

Por otro lado, el testigo James David Tabares Carvajal (minuto 56:30, archivo 47), si bien fue más explícito al hablar del acoso y afirmar que él también padeció tratos discriminatorios, indica que era el señor Elkin (inspector de ruta), el que practicaba el acoso laboral siguiendo, aparentemente, órdenes de la Gerencia, que para esa época encabezaba el señor Santiago Bermúdez, lo cual no concuerda con lo manifestado por el primer testigo, quien afirma que era Nury Elizabeth García quien incurría en las hostilidades narradas. Para la sala, se genera una contradicción frente a los hechos relatados en la carta de renuncia motivada, y que pone en tela de juicio lo declarado por estos deponentes, pues las versiones no apoyan directamente los hechos de la demanda.

Así pues, se queda corta la parte activa de la litis en demostrar que realmente sufría «actos de señalamiento y hostigamiento constitutivos de acoso laboral», como lo plasma en la carta de renuncia, pues lo que se percibe de la prueba no encaja en las conductas de acoso laboral, pues se refieren a llamados de atención y manifestaciones del poder de subordinación que se encajan en la exclusión de comportamientos acosadores, conforme al artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, a saber: «[l]os actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos», así como la exigencia del cumplimiento de obligaciones y deberes del trabajador, por lo que en este punto se confirmará también la decisión de primera instancia.

En consecuencia, considera la sala que la sentencia debe ser revocada y confirmada en los términos indicados.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo indicó el juez. En esta instancia no se causaron.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: Revocar la sentencia de primera instancia en lo que respecta a la absolución por el concepto del auxilio de transporte. En su lugar, se ordena a Cootranspinal que pague al demandante la suma de \$2.995.644 por el aludido concepto, suma a la que se descontará lo ya cancelado por valor de \$2.262.210, como quedó explicado en la parte motiva de esta providencia. El saldo pendiente de pago deberá ser indexado, al momento del pago completo de la obligación aquí impuesta.

Segundo: En lo demás, se confirma la providencia de primera instancia.

Tercero: Sin costas procesales en esta instancia. Las de primer grado se confirman.

Se notifica lo resuelto por edicto.

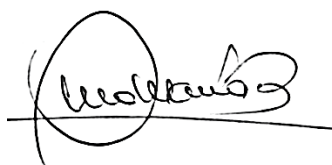
Los magistrados,



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ