



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL012-2019

Radicación n.º 65609

Acta 01

Bogotá, D. C., veintitrés (23) de enero de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **OLGA INÉS MONTOYA ARIAS** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 10 de septiembre de 2013, en el proceso ordinario laboral que instauró la recurrente contra el **COLEGIO JOSÉ JOAQUÍN CASTRO MARTÍNEZ S.A.**

I. ANTECEDENTES

Olga Inés Montoya Arias presentó demanda ordinaria laboral contra el Colegio José Joaquín Castro Martínez S.A., con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se desarrolló «desde el día primero de enero de 1997 hasta el día 30 de noviembre de 2012», data en que finalizó por

decisión unilateral y sin justa causa del empleador. Como consecuencia de lo anterior, se condene al accionado al pago de \$42.132.000 por concepto de indemnización por despido; \$45.000.000 por «*no consignar las cesantías en forma legal*»; la indexación de las condenas; lo que resulte probado ultra o extra *petita*; y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones manifestó, básicamente, que mediante contratos de trabajo a término fijo laboró para la demandada desde el «*1º de febrero de 1979*» hasta el «*31 de diciembre de 1996*»; que a partir del «*1º de enero de 1997*» y hasta el «*30 de noviembre de 2012*», la relación se rigió por un contrato de trabajo a término indefinido; que el último cargo que desempeñó fue el de psicóloga; y que el vínculo finalizó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador, quien no pagó la indemnización correspondiente.

Adujo que el referido 30 de noviembre de 2012 le fueron canceladas las prestaciones sociales por valor de \$9.340.978, suma que fue reliquidada el 31 de enero de 2013, data en la cual le cancelaron \$3.008.835 adicionales, teniendo en cuenta para ello un salario base de liquidación de \$1.845.378.

Agregó que el demandado «*no consignó en el fondo de cesantías las cesantías de la demandante*»; y que elevó un escrito reclamando los conceptos adeudados, los cuales fueron negados por el demandado.

Al dar contestación a la demanda, el Colegio José Joaquín Castro Martínez S.A. se opuso a las pretensiones incoadas en su contra. En cuanto a los hechos, aceptó que la actora le prestó sus servicios desde el 1º de febrero de 1979, precisando que los contratos de trabajo se suscribían por el periodo escolar, esto es, entre febrero y noviembre de cada año; reconoció también que a partir del 1º de enero de 1997 existió un contrato de trabajo a término indefinido y que el 30 de noviembre de 2012 liquidó las prestaciones sociales, pero acotó que ello ocurrió en razón a la finalización del año escolar, debiéndose reintegrar la trabajadora en febrero de 2013; y finalmente admitió lo siguiente: que el 31 de enero de 2013 reliquidó las prestaciones sociales, el monto del salario base tenido en cuenta para ello, que no se le canceló la indemnización por despido sin justa causa, que no consignó la cesantía, pues *«siempre le pagó directamente las liquidaciones de prestaciones sociales puesto que la trabajadora así lo exigía y nunca aceptó que se afiliara a un Fondo de Cesantías»*, así como la reclamación elevada por la actora y su respuesta.

Propuso como excepciones las de cobro de lo no debido y cobro de prestaciones inexistentes. Como razones de defensa, manifestó que el vínculo laboral finalizó por abandono del cargo, toda vez que la trabajadora no regresó a sus labores después de las vacaciones escolares; y que las cesantías le fueron pagadas directamente a la demandante, quien solicitó al empleador que se procediera de ésta manera.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá, profirió fallo el 31 de julio de 2013, en el que resolvió:

PRIMERO: *Declarar que entre la demandada COLEGIO JOSÉ JOAQUIN CASTRO MARTINEZ y la demandante OLGA INEZ MONTOYA ARIAS existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1 de enero de 1997 y el 30 de noviembre de 2012, el cual terminó unilateralmente y sin justa causa el empleador.*

SEGUNDO: *CONDENAR A la demandada COLEGIO JOSE JUAQUIN CASTRO MARTINEZ A PAGAR a la demandante OLGA INEZ (sic) MONTOYA ARIAS (...) las siguientes sumas:*

- *Indemnización por despido sin justa causa la suma de \$20.294.931 que debe pagar debidamente indexada desde el 1 de diciembre del 2012 hasta su pago.*
- *Indemnización moratoria art. 99 Ley 50/90 \$74.941.643*

TERCERO: *se declara probada parcialmente la excepción de cobro de lo no debido frente a la indexación de la indemnización del art 99 de la Ley 50/90 y no probadas las demás propuestas y en consecuencia se absuelve a la demandada de la INDEXACIÓN de la indemnización del art 99 de la Ley 50/90, por lo expuesto en la parte motiva.*

CUARTO: *Condenar en costas a la demandada. Tásense incluyendo como agencias en derecho la suma de \$ 5.000.000.*

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al decidir los recursos de apelación interpuestos por ambas partes, mediante sentencia del 10 de septiembre de 2013, revocó el fallo de primer grado en lo atinente a la condena impuesta por la sanción moratoria contenida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y, en su lugar, absolvió de tal súplica; confirmó la determinación en

los restantes aspectos e impuso costas en esta instancia a la accionada.

El Tribunal comenzó por aducir que en el proceso no era objeto de discusión la existencia de la relación de trabajo entre las partes ni el extremo temporal inicial de la misma, que lo fue el 1º de enero de 1997; de modo que, como primera medida, consideró que era necesario definir la data en que el vínculo finalizó, en tanto la actora adujo que ello ocurrió el 30 de noviembre de 2012 y la demandada afirmó que fue el 31 de enero de 2013.

Al efecto, el *ad quem*, después de referirse a las pruebas documentales correspondientes a las liquidaciones del contrato de trabajo en las que figuran como fechas de finalización el 30 de noviembre de 2012 (f.º 3) y 31 de enero de 2013 (f.º 4), la comunicación del 22 de octubre de 2012 mediante la cual se le informó a la trabajadora que su contrato no será prorrogado (f.º 6), la misiva del 29 de enero de 2013 dirigida a la demandante, en la que se le solicitó que manifestara si iba a continuar laborando (f.º 12) y a los interrogatorios de parte practicados; sostuvo que de tales probanzas se desprendía que a través de la referida comunicación de 22 de octubre de 2012, la empleadora le informó a la actora la terminación de su contrato de trabajo, y si bien no señaló el día que ello ocurrió, como a folio 3 del expediente estaba la liquidación de prestaciones sociales efectuada por la empleadora, documento en el cual se estableció que el contrato finalizó el día 30 de noviembre de 2012, calenda hasta la cual, conforme lo reconocieron

las mismas partes, la actora prestó sus servicios, de allí que tal día debía tenerse como el extremo final del vínculo de trabajo.

Dilucidado lo anterior, el juez colegiado expuso que para establecer si existió una justa causa para terminar el contrato, era necesario determinar: *i)* si el despido ocurrió; *ii)* si los hechos invocados se presentaron; y *iii)* si éstos constituyen una justa causa a la luz de las normas laborales.

Para ello, se remitió a la carta dirigida a la demandante por la representante legal del colegio, obrante a folio 6 del expediente, en la cual le manifestó que el contrato de trabajo existente entre las partes no sería prorrogado y, a partir de lo anterior, coligió que el nexo culminó por decisión unilateral del empleador, quien soportó su determinación en la expiración del plazo pactado, situación que no está contemplada en la ley como justa causa para finalizar una relación laboral a término indefinido, como era la existente entre las partes, de modo que confirmó la condena por este concepto.

Resuelto tal aspecto, se ocupó de la procedencia de la sanción por la no consignación del auxilio de cesantía, la cual fue impuesta por el *a quo* para los años «2002, 2003 y 2010», en razón a que por los periodos restantes sostuvo que no fue acreditado el salario de la trabajadora, sin que pudiera presumirse que el mismo correspondía al mínimo legal, toda vez que no se demostró la jornada laboral.

Resaltó el *ad quem* que su determinación estaría guiada por lo expuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias CSJ SL, 11 jun. 2000, rad. 13467; SL, 21 abr. 2004, rad. 22446; SL, 21 abr. 2009, rad. 35414 y SL, 1º ag. 2012, rad. 37048, según las cuales la indemnización moratoria consagrada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, tiene origen en el incumplimiento de la obligación a cargo del empleador de consignar a favor del trabajador en un fondo autorizado el auxilio de cesantía, *«de manera que se trata de una disposición de naturaleza eminentemente sancionadora y como tal su imposición está condicionada, como ocurre en la hipótesis del artículo 65 del código sustantivo del trabajo, al examen o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o la mala fe que guiaron la conducta del empleador»*.

Luego, sostuvo que *«en el caso bajo estudio considera la Sala que no hay motivo para catalogar de maliciosa la conducta del empleador, dado que pagó las cesantías durante la relación laboral»*, y si bien omitió consignarlas en un fondo, *«la demandante no se pronunció al respecto durante los más de 10 años de labores»*, al punto que *«sólo hasta el 24 de octubre de 2012, cuando la demandada pretendió consignarlas cesantías al fondo de cesantías colfondos, la demandante se opuso a esta consignación»*, de allí que *«la omisión de la demandada no es suficiente para imponer condena, la que resultaría desproporcionada con el actuar de buena fe que desplegó durante el desarrollo de*

toda la relación laboral».

En consecuencia, absolvió a la demandada del pago de la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia del Tribunal, en cuanto absolvió a la accionada de la sanción por la no consignación de la cesantía, con el fin de que una vez constituida en sede de instancia, revoque parcialmente la sentencia de primera instancia, esto es, en lo desfavorable para la demandante, *«como es la absolución que por el concepto referido realizó el a quo en los periodos: 2002, 2003, 2005, 2006, 2007, 2009 y 2010»* y, en su lugar, condene al pago de la indemnización deprecada, la cual se debe liquidar *«con los salarios devengados y probados en el proceso, esto es el salario del 2001, proyectarlo hasta el 2004, al no probarse su incremento durante el 2002, y 2003 y así sucesivamente hasta el 2010»*.

Con tal propósito, por la causal primera de casación laboral, formula un cargo, el cual fue replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia por la causal primera de casación laboral, de ser violatoria por la vía indirecta y por aplicación indebida *«del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en relación con el artículo 254 del C.S. del T., art. 52 del Decreto 2127 de 1945»*.

Sostiene que el Tribunal incurrió en los siguientes tres errores evidentes de hecho:

1. *Dar por probado no estándolo que no hay motivos para catalogar como maliciosa la conducta del empleador al no consignar al fondo las cesantías por cuanto las pagó a la trabajadora durante la relación laboral.*
2. *Dar por probado no estándolo que la omisión de la demandada de consignar las cesantías de la demandante a un fondo no es suficiente para imponer condena de indemnización moratoria por ese hecho, por cuanto la demandante no se pronunció durante los más de 10 años que duró la relación laboral y que solo se opuso el 24 de octubre del 2012, cuando el empleador pretendió consignarlas a COLFONDOS.*
3. *Dar por probado no estándolo que el demandado actuó de buena fe durante toda la relación laboral, y que por tanto resultaría desproporcionada una condena indemnizatoria.*

Menciona como pruebas y pieza procesal mal apreciadas por el *ad quem*, las siguientes:

1. Liquidación del contrato de trabajo elaborado por el demandado con fecha de retiro de la demandante 30 de noviembre de 2012 (f.º 3), la cual muestra que *«el contrato de trabajo que rigió a las partes y que a la demandante se le contrató laboralmente para desempeñarse como docente, a término indefinido, con último salario de \$1.845.378 y un salario base de liquidación de \$ 1.845.378, con una vigencia desde el 1 de enero de 1997, hasta el 30 de noviembre del*

2012, como lo concluyó bien el juzgador».

2. Liquidación del contrato de trabajo realizada por el accionado, con fecha de retiro de la trabajadora del 31 de enero del 2013 y su respectivo comprobante de envío de pago de nóminas y proveedores (f.º 4 y 5), probanzas que *«evidencian el contrato de trabajo que rigió a las partes, y que si bien reflejan una reliquidación de prestaciones sociales, lo cierto es, que confirman que el empleador era consiente que el contrato que lo unía con la trabajadora era de índole laboral, como lo concluyó bien el juzgado de conocimiento»*.

3. Documental de folio 6, a través de la cual el empleador le informa a la demandante sobre la terminación del contrato laboral.

4. Carta del 24 de octubre de 2012 (f.º 9), con la que la actora solicita al empleador la no consignación de sus cesantías, probanza que si bien *«evidencia una inconformidad planteada respecto de sus cesantías respecto del año 2011, como se infiere por la fecha del escrito, lo cierto es que tal cuestionamiento no obliga a su empleador por cuanto por disposición legal debió consignarlas prestaciones»*, de allí que no se pueda estructurar la buena fe del empleador.

5. Documento del 29 de enero del 2013 (f.º 12), mediante el cual el demandado solicita información a la demandante sobre si continúa o no laborando.

6. Confesión contenida en la contestación de la demanda (f.º 28 a 33), en la cual acepta, entre otros, que pagó las cesantías directamente a la trabajadora, situación que también fue reconocida en el interrogatorio de parte absuelto por su representante legal (f.º 87), en donde expuso que no consignó la cesantía de la accionante durante la relación de trabajo, sin aducir ninguna justificación de la que pueda inferirse que lo hizo de buena fe.

Para demostrar su acusación, la censura afirma que las pruebas relacionadas acreditan que el Colegio tenía pleno conocimiento de que el contrato que lo unía con la demandante era de índole laboral, de allí que sabía de las obligaciones que la legislación laboral impone, entre otras, la de consignar anualmente las cesantías causadas, quien, además, no adujo o probó razón válida para el desconocimiento de esa obligación legal.

En cuanto al primer error de hecho endilgado al *ad quem*, el casacionista reitera en que como el empleador tenía certeza sobre la existencia de un contrato de trabajo, sabía, por consiguiente, que estaba obligado a consignar las cesantías en un fondo, pese a ello las entregó a la trabajadora.

Sostiene que con « *las pruebas valoradas erróneamente y reseñadas en los numerales del 1 al 7, se infiere que la demandada no tuvo otra finalidad distinta que la de sustraerse de sus obligaciones de naturaleza laboral*

respecto de su trabajadora»; y que sin bien la indemnización peticionada es de naturaleza sancionatoria, de allí que se deban valorar los elementos que guiaron la conducta del empleador, el juez de segundo grado no podía inferir «sin fundamento» que «la actitud del empleador no daba motivos suficientes para catalogar su conducta de maliciosa».

Afirma que como el contrato de trabajo a término indefinido se suscribió el 1º de enero de 1997, era claro que se regía por la Ley 50 de 1990, máxime que los acuerdos anteriores a esa calenda fueron debidamente terminados y liquidados, de modo tal que si el *ad quem* hubiera analizado de forma correcta las pruebas denunciadas *«hubiese inferido que el empleador estaba obrando sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud, por cuanto el demandado no podía dudar razonablemente cual eran las obligaciones laborales que lo unían con la trabajadora».*

Respecto al segundo error de hecho denunciado, el recurrente sostiene que el Tribunal al fundamentar su decisión de que la trabajadora nunca elevó reclamo alguno por el pago de la cesantía, le impuso la alzada una obligación que no es de su resorte, consistente en tener que *«pronunciarse sobre errores y omisiones cometidos por su empleador»* en el cumplimiento de sus obligaciones, sin que fuera necesario ese reclamo.

Indica que la comunicación que la actora envió al empleador en el año 2012, en la cual manifestó su inconformidad con la consignación de las cesantías, no lo libera de la obligación de consignarlas, al punto que el

legislador no les dio autonomía a las partes de las relaciones de trabajo de pactar sobre su forma de liquidación y pago, por lo que no es razonable ni atendible sustraerse de ese postulado, que permita configurar un actuar de buena fe de la demandada, como equivocadamente lo concluyó el fallador de alzada.

Por otra parte, en cuanto al tercer error de hecho señalado, insiste en que como el empleador sabía de la existencia de un contrato de trabajo, era menester que conociera las obligaciones que de este emanaban, como es la de consignar las cesantías a un fondo, pero se sustrajo conscientemente de su deber y las pagó directamente a la trabajadora, de allí que su proceder fue *«caprichoso e ilegal, no resultaría desproporcionado condenársele al pago de la indemnización por su omisión, por cuanto es la consecuencia jurídica al incumplir con sus obligaciones establecidas por el legislador»*.

Después de reproducir un pasaje de lo dicho por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL, 3 sep. 2003, rad. 20348 y SL, 9 may. 2006, rad. 25122, agrega que si el juez colegiado hubiera valorado correctamente las pruebas denunciadas, habría encontrado que la demandada actuó de mala fe, resultando procedente la condena por la no consignación de las cesantías.

VII. LA RÉPLICA

Aduce el opositor que no se presentó yerro alguno por parte del Tribunal, en la medida que la entidad empleadora

siempre canceló los salarios y prestaciones sociales adeudados a la actora, lo cual efectuaba cuando finalizaba el año escolar, esto es, en el mes de noviembre.

Resaltó que la trabajadora nunca aceptó que le consignaran las cesantías en un fondo, aunado a que cada año se liquidaba de forma definitiva el contrato de trabajo, de este modo su actuar, tal como lo estableció el *ad quem*, fue de buena fe, existiendo entre las partes una relación de mutuo entendimiento.

Agrega que las pruebas denunciadas fueron correctamente valoradas, y que lo expuesto por el recurrente se funda en una apreciación subjetiva de los documentos arrimados al proceso.

VIII. CONSIDERACIONES

Cuando el cargo se encamina por la vía de los hechos, como aquí ocurre, el censor tiene la carga de acreditar de manera razonada la concreta equivocación en que incurrió la Colegiatura en el análisis y valoración de los medios de convicción y su incidencia en la decisión impugnada, que lo llevó a dar por probado lo que no está demostrado y a negarle evidencia lo que sí lo está, yerros que surgen a raíz de la equivocada valoración o falta de apreciación de la prueba calificada, esto es, el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial.

En ese orden, no es cualquier desacierto el que puede

dar lugar a la anulación de lo resuelto por el juez de segunda instancia, en tanto son sólo aquellos errores que provienen de la lectura abiertamente equivocada de un medio probatorio, esto es, que tenga la connotación de manifiesto y abiertamente contrarios a lo que objetivamente muestran las pruebas del proceso, o por la falta de apreciación de un elemento de convicción que sea determinante para las resultados del proceso.

En el *sub lite*, conforme se desprende de lo planteado en el cargo, los errores que la parte recurrente le endilga al juez de apelaciones se encuentran dirigidos a demostrar, básicamente, que el *ad quem* se equivocó al colegir que el actuar de la empleadora demandada, consistente en cancelar directamente a la trabajadora el auxilio de cesantía, no era constitutivo de mala fe, pues, en sentir de la censura, al estar por fuera de discusión la existencia de un vínculo laboral, la parte demandada no podía desconocer o ignorar las obligaciones que la ley imponen a su cargo, entre las cuales está la de consignar el auxilio de cesantía en uno de los fondos establecidos, por ello, destaca que el pago directo de tal prestación a la trabajadora, que realizó a lo largo de la relación laboral, no puede ser considerado como un actuar de buena fe.

Frente a los aspectos objeto de reproche, como se expuso el historiar el proceso, el juez Colegiado cimentó su decisión, consistente en absolver a la demandada de la condena por la sanción moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, impuesta por el *a quo*, en que a pesar

de que encontró que no había consignado el auxilio de cesantía en uno de los fondos establecidos para ello, consideró que tal comportamiento no estuvo revestido de mala fe, conclusión que fundamentó en que la empleadora canceló a la actora, durante la relación laboral, tal prestación en la suma correspondiente, es decir, nunca desconoció la obligación, aunado a que la trabajadora consintió tal proceder, al punto que cuando le fue consignada la prestación en un fondo, se opuso, estando así acreditado un obrar de buena fe por parte de la accionada.

Así las cosas, acorde a lo expuesto, le corresponde a la Sala establecer si el Colegiado se equivocó al dar por demostrado que la actuación de la demandada no estuvo revestida de mala fe.

Antes de adentrarse la Sala en el estudio del material probatorio, es oportuno mencionar que el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, dispone que el empleador que al 14 de febrero del año siguiente de labores no consigne el auxilio de cesantía en la cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo correspondiente, deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

La Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo, ha sostenido que esa indemnización no es automática y tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, de la obligación de depositar las cesantías.

Acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud. Al respecto, resulta pertinente traer a colación lo dicho por la Corte en sentencia SL, 21 abr. 2004, rad. 22448, que reiteró lo expresado en decisión SL, 11 jul. 2000 rad. 13467, en la que se fijó el criterio referente a que como la indemnización moratoria por la no consignación al fondo de cesantías consagrada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, tiene su origen en el incumplimiento del empleador de una obligación, ésta goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador. En esa ocasión se puntualizó:

[...] Ahora bien, aún entendiendo que la acusación denuncia la infracción directa de los citados preceptos, en cuanto al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, es lo cierto que el Tribunal no pudo ignorar la disposición por cuanto fue la que le sirvió de apoyo al Juzgado para fulminar la condena por indemnización moratoria, ni tampoco se rebeló contra su contenido, sino que estimó conforme a jurisprudencia de la Sala, que su aplicación no podía ser automática y que era necesario analizar la conducta del empleador para establecer si la presunción de mala fe quedaba o no desvirtuada; entonces, apoyándose en pruebas del expediente y luego de examinar las razones de la empresa demandada, -lo que de paso desvirtúa la afirmación inicial del recurrente de que el Tribunal no realizó análisis probatorio-, descartó la existencia

de mala fe y no le hizo producir efectos a la norma acusada.

Ese criterio resulta acorde con el expuesto por la Sala en sentencia de 11 de julio de 2000, rad. 13467 en que señaló:

<La indemnización moratoria consagrada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 tiene origen en el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de consignar a favor del trabajador en un fondo autorizado el auxilio de cesantía, luego se trata de una disposición de naturaleza eminentemente sancionadora, como tal, su imposición está condicionada, como ocurre en la hipótesis del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al examen o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del patrono>...”.

Adicionalmente, debe decirse que esta Sala no ha aplicado presunción alguna en el análisis probatorio que se hace para establecer si la conducta del empleador incumplido estuvo asistida de buena o mala fe, como quiera que si bien en algún momento consideró que se presumía la mala fe, esta posición doctrinal se revaluó, tal como lo ilustra la sentencia CSJ SL11436-2016, que dice:

[...] Por último, debe decirse, que el Tribunal igualmente erró al inferir que la «mala fe se presume» de cara a la imposición de la indemnización moratoria, pues esta posición doctrinal se revaluó, tal como se dejó sentado en la sentencia de la CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416, en la que se puntualizó: Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.

Bajo ésta órbita, y desde una perspectiva meramente fáctica, del análisis objetivo de los medios de prueba y la pieza procesal de la respuesta a la demanda inicial, en el orden que fueron acusados, la Sala encuentra lo siguiente:

1. Liquidaciones del contrato de trabajo (f.º 3 a 5).

Respecto a los citados documentos, la Sala observa que estos no fueron mal apreciados, por cuanto el Tribunal no distorsionó su contenido y se ajustó exactamente a su texto. En este punto tales probanzas simplemente dan cuenta que se liquidó el contrato de trabajo que existía entre las partes, en donde se detallan los extremos de la relación laboral, los valores que a lo largo de dicho vínculo le fueron cancelados a la actora por cesantía, junto con lo adeudado por ese concepto, como también por sus intereses, vacaciones y primas de servicios; y ello fue lo que el *ad quem* dedujo de tales probanzas, de allí que no alteró su contenido ni le hizo decir nada distinto a lo que muestra su tenor literal.

Incluso, debe destacar la Sala, que resulta equivocado pretender con la denuncia de tales medios de convicción, como lo hace el censor, demostrar que la relación que ató a las partes era de naturaleza laboral, pues tal situación no fue objeto de controversia a lo largo del proceso, ello si se tiene en cuenta que la demandada desde el inicio del juicio reconoció su existencia.

Por otra parte, debe resaltarse que si bien es cierto que

el pago del auxilio de cesantía no se verificó ante un fondo, con dichas pruebas la pasiva demostró el reconocimiento de esa obligación en cuantía superior a la que le correspondía a la trabajadora, si se tiene en cuenta que la liquidó observando el último salario devengado por la actora, e incluso cobijó un período en el que ya no existía contrato de trabajo, toda vez que canceló tal prestación hasta el 31 de enero de 2013, pese a que el vínculo de trabajo finalizó de cara a lo definido por el *ad quem* el 30 de noviembre de 2012, lo cual denota la buena fe con que actuó, pues nunca pretendió ocultarlas, disfrazarlas o desconocer su pago y, por lo mismo, no es posible advertir en su conducta alguna actitud maliciosa o caprichosa, que tuviera por finalidad la de burlar los derechos del trabajador.

2. Carta de finalización del contrato de trabajo (f.º 6).

La prueba en comento corresponde a una comunicación del 22 de octubre de 2012, mediante la cual la empleadora le informa a la señora Montoya Arias que el contrato de trabajo no sería prorrogado; situación ésta que fue precisamente la que tuvo por acreditada el Colegiado en su decisión, misma que, a la postre, sirvió de soporte para condenar a la indemnización por despido sin justa causa, por ende, la documental objeto de análisis es insuficiente para los propósitos de la censura, dirigidos a establecer que con esa documental se ratificaba la existencia de la relación laboral, lo cual no estuvo en discusión en las instancias, lo que quiere decir que con tal misiva no se prueba un actuar de mala fe por no consignar el auxilio de cesantías.

3. Carta del 24 de octubre de 2012 (f.º 9).

Este documento corresponde a un escrito suscrito por la demandante y dirigido a la junta directiva y a la representante legal del colegio demandada, en la cual se manifestó:

Recién me enteré que el colegio que Ud. Representa me consignó en un Fondo de Cesantías, las cesantías que he venido acumulando desde el 1º de febrero de 1979. Tal proceder es ilegal y no coincide con la realidad, pues soy beneficiaria del régimen de cesantías establecido antes de la vigencia de la ley 50 de 1990.

Por lo indicado le quiero expresar por escrito que nunca he renunciado al régimen de cesantías establecido en el artículo 249 del antiguo código sustantivo del trabajo; que entre otros prevé el reconocimiento y pago de las mismas con base en el último salario promedio devengado. En tales condiciones le sugiero recuperar el dinero consignado a mi nombre en el correspondiente fondo de cesantías dado que dicho pago es ineficaz. (Subraya la Sala).

Al tenor de lo transcrito, es claro que *ad quem* no apreció con error tal documental, pues de ella lo que coligió, básicamente, es que la actora guardó silencio por más de diez (10) años respecto de la forma como se le cancelaban las cesantías y que se opuso a que las mismas le fueran consignadas en un fondo, que es precisamente lo que muestra la probanza en estudio y, por tanto, no se apartó de su contenido.

Recuerda la Corporación que la sanción moratoria pretendida no opera de manera automática, sino que en cada caso concreto debe examinarse la existencia de buena o mala fe en el incumplimiento de la obligación patronal;

que, en el asunto en estudio, no corresponde a la ausencia de pago del auxilio de cesantías, sino por la cancelación a la trabajadora en forma directa, situación que, acorde a la prueba que aquí se analiza, se hizo con la anuencia de la actora, quien se opuso a que se le continuara consignando al alegar que se regía por el sistema tradicional previsto en el Código Sustantivo de Trabajo, por venir laborado con la demandada desde el año 1979 en su vinculación inicial, manifestando no haber renunciado al mismo, ello conforme se adujo en el escrito inaugural y fue aceptado por la accionada.

Por consiguiente, es claro que el proceder de la demandada contaba con la aquiescencia de la actora, quien lo cohonestó, de allí que, contrario a lo esgrimido por la censura, no emerge que el pago de la cesantía en la forma realizada obedeciera a alguna actitud caprichosa o desleal del empleador o revestida de malicia con la intención de causarle daño a su trabajadora, incluso, tal proceder luce justificado ante las circunstancias que rodearon el vínculo contractual y que aparecen debidamente acreditadas en el plenario, como lo es que la actora venía prestando sus servicios para la demandada con antelación a la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, que consagró el nuevo régimen de cesantías.

En este punto resulta oportuno memorar lo resuelto en sentencia CSJ SL, 14 sep. 2010, rad. 38757, que corresponde a un caso de contornos similares al presente, en donde a petición del trabajador se le pagó de forma

directa la cesantía, cuando se le debía haber consignado en un fondo, ocasión en la cual esta Sala adoctrinó que si bien tal actuar del empleador es «ilegal», su proceder no da lugar a la sanción prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por cuanto se ubicaba su conducta en el terreno de la buena fe. En la citada providencia se señaló:

Con todo, es de advertir que, de estimarse fundada la acusación, bajo la premisa de no vulnerarse, en realidad, el principio invocado, por estarse frente a consecuencias previstas legalmente ante acciones u omisiones independientes del empleador, la Sala habría de llegar a la misma conclusión absoluta del ad quem, pues no ha de olvidarse que la imposición de la sanción prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no exhibe carácter automático sino que les son aplicables las mismas consideraciones respecto de la moratoria prevista por el artículo 65 del CST, por lo que, al observarse que la empresa no consignó la cesantía correspondiente al año 2000 sino que la pagó directamente al trabajador, proceder que, aunque ilegal, fue ejecutado por solicitud expresa de éste (fl. 119 ibidem), es decir, con su anuencia, no es admisible que, al compartir, entonces, responsabilidad con el empleador, se le otorgue al ex trabajador una indemnización favorable, cuando con su actuar generó, patrocinó, estimuló y aceptó el quebranto legal en que incurrió el empleador, el cual, de otro lado, no le ocasionó perjuicios, pues la prestación le fue cancelada, todo lo cual permite avizorar razonadamente la inexistencia de mala fe por parte de la empleadora al no consignar aquélla.

En suma, la probanza denunciada reafirma la conclusión del Tribunal, consistente en que la demandada actuó de buena fe.

4. Documento del 29 de enero de 2013 (f.º 12).

Respecto a esta prueba, el recurrente incumple el deber legal que le asiste a quien acude a este medio extraordinario de impugnación, de determinar frente a cada una de las pruebas denunciadas, dónde estuvo el defecto

valorativo del sentenciador, qué es lo que el medio de convicción en verdad acredita y la trascendencia del desatino de cara al fallo del Tribunal, el cual, cabe recordar, viene amparado por la doble presunción de legalidad y acierto.

Con todo, tal probanza resulta intrascendente frente a la decisión del Tribunal, dado que sus consideraciones para absolver a la demandada de la citada sanción moratoria se soportaron en el comportamiento que encontró demostrado del empleador a lo largo de la relación de trabajo, al cancelar directamente la cesantía a su trabajadora, situación que no se ve alterada ni guarda relación con la documental aquí denunciada, que corresponde a un escrito en donde el Colegio José Joaquín Castro Martínez S.A. le solicito a la señora Montoya Arias que manifestara si iba a continuar laborando en la institución, situación totalmente ajena a lo relacionado con la forma que se pagó esa prestación social, sin que de su texto se desprenda algún elemento que desvirtúe un proceder de buena fe.

5. Confesiones contenidas en la respuesta a la demanda inicial (f.º 28 a 33) y en el interrogatorio de parte (f.º 87).

Sobre el particular encuentra la Sala que en ambas probanzas la parte demandada aceptó y reconoció que no consignó a la actora las cesantías, aspecto este que tuvo por probado el Tribunal, de allí que, lógicamente, no pueda considerarse que fueron apreciadas con equivocación.

Ciertamente el *ad quem* nunca desconoció que a la demandante no le fueron consignadas sus cesantías en un fondo, antes, por el contrario, puso de presente que ello se dio, situación distinta es que el Tribunal, teniendo en cuenta otros medios probatorios que demostraban que durante la relación de trabajo el empleador canceló tal prestación y que la actora, incluso, se opuso a su consignación en un fondo, coligiera que su actuar estuvo guiado por la buena fe, ello en razón a que no se evidenciaba alguna intención del demandado de causar algún perjuicio a la trabajadora.

Estos pilares, bajo los cuales se erige la decisión impugnada, consistentes, se reitera, en que se probó el pago a la actora del auxilio de cesantía y que ésta se opuso a la consignación en un fondo, que se tenían que derruir, no son atacados debidamente desde la órbita de lo fáctico. De ahí que, el esfuerzo argumentativo del recurrente en tratar de probar que se ignoró la ley y la accionada con su proceder actuó de mala fe, resulta a todas luces inane, en la medida que los precedentes racionales del Tribunal, de los cuales hizo derivar, se insiste, un proceder guiado por la buena fe, se conservan en pie.

Así las cosas, conforme a lo expuesto en antelación, el censor no logra derruir las consideraciones fácticas en que se apoyó el *ad quem* para concluir que el empleador actuó de buena fe y que lo llevaron a la absolución por la pretensión de indemnización moratoria, por lo que el fallo

permanece incólume.

Y es que observa la Sala que en el cargo, más que la inconformidad del recurrente con la estimación que hizo el Tribunal del contenido de los medios probatorios denunciados, lo que muestra es su desacuerdo con la convicción y conclusión que se formó el juzgador, luego del análisis de las pruebas en conjunto, de que la conducta del colegio al no consignar las cesantías de la actora en un fondo, estuvo alejada de mala fe.

Sobre esos parámetros no es posible edificar un desatino fáctico manifiesto por parte del Tribunal, en razón a que la circunstancia de que luego de apreciar correctamente el material probatorio, la conclusión del fallador de alzada no coincida con la postura de la parte actora, no conduce necesariamente a que hubiera cometido un yerro fáctico con el carácter de manifiesto, pues el juez del trabajo goza, en principio, y acorde al artículo 61 del CPTSS, de libertad probatoria para formar su convencimiento, de allí que mientras no encuentre la estructuración de un yerro fáctico manifiesto, debe respetar la apreciación razonable que de las pruebas hace el juzgador de instancia.

En ese sentido, para la Sala, en este caso particular, no resulta descabellada la conclusión del Tribunal conforme a la cual la demandada actuó de buena fe, pues en el plenario, se insiste, se acreditaron los sustentos probatorios que llevaron al *ad quem* a esa inferencia, como lo fueron

que a la actora se le cancelaron sus cesantías, que nunca se opuso a que le fueran entregadas en forma directa y que incluso se resistió a su consignación en un fondo.

Incluso, también quedó demostrado que la trabajadora en vigencia de la relación laboral sostenía que no la cobijaba la Ley 50 de 1990, tal como quedó advertido, además, se evidencia que la referida prestación en la liquidación final de prestaciones sociales le fue cancelada por un tiempo superior al laborado, pues se incluyó un período en el que no existió contrato de trabajo, si se tiene en cuenta que la empleadora tomó como fecha de retiro el 31 de enero de 2013, pese a que el vínculo finalizó el 30 de noviembre de 2012, además para su cuantificación utilizó el último salario percibido (\$1.845.378) y liquidó con retroactividad la cesantía por un total de \$29.679.830, y descontó los pagos parciales, es decir, la empleadora se guió por el sistema tradicional contemplado en el CST para esa liquidación, la que en su caso le fue más favorable, situación esta que reafirma la buena fe de la empleadora. Razones estas que afianzan y ubican la conducta del empleador en el terreno de la buena fe.

En consecuencia, por todo lo expuesto, el Tribunal no cometió los errores fácticos que se le endilgan y, por ende, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo de la parte recurrente demandante, por cuanto la acusación no tuvo éxito y hubo réplica. Se fijan como agencias en

derecho la suma de \$3.750.000,00, que se incluirán en la liquidación que realice el juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala de Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 10 de septiembre de 2013, en el proceso ordinario que promovió **OLGA INÉS MONTOYA ARIAS** contra el **COLEGIO JOSÉ JOAQUÍN CASTRO MARTÍNEZ S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS