

TEMA: RENUNCIA MOTIVADA - debe presentarse dejando de forma clara y expresa las razones o motivos aducidos para la culminación del vínculo laboral. / **DESPIDO INDIRECTO** - el trabajador que lo alega debe demostrar que suministró al empleador las razones que lo llevaron a ello y, será el juez, con base en el análisis del acervo probatorio, quien defina si esos motivos corresponden a la realidad. / **INDEMNIZACIÓN MORATORIA** – para su imposición siempre es preciso analizar de manera ponderada y seria, las condiciones particulares de la situación y la conducta desplegada por el empleador obligado.

HECHOS: La demandante pretende se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación del contrato con justa causa provocada por el empleador. Así mismo solicita se condene a la demandada al reconocimiento y pago de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones adeudadas, ser indemnizada y que se impongan sanciones por la no consignación de cesantías dentro del plazo estipulado.

TESIS: (...) el trabajador cuenta con la libertad de redactar como a bien tenga el escrito con el que decide dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, siendo claro que en tratándose de la renuncia motivada, ésta debe presentarse dejando de forma clara y expresa las razones o motivos aducidos para la culminación del vínculo laboral, sin que luego pueda alegar válidamente otros motivos de terminación del contrato. (...) el contenido de la carta de renuncia corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, de manera que el trabajador que alega el despido indirecto, debe demostrar que suministró al empleador las razones que lo llevaron a ello y, será el juez, con base en el análisis del acervo probatorio, quien defina si los motivos expuestos, corresponden a la realidad (...). *La sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.* (...) es contrario al recto entendimiento de la indemnización moratoria excluir su imposición de manera automática pues en todos los casos es preciso analizar de manera ponderada y seria, las condiciones particulares de la situación y la conducta desplegada por el empleador obligado. (...) el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 (...) dispone que el empleador que a la terminación del contrato de trabajo no pague al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudadas, a título de sanción le pagará una indemnización equivalente a un día del último salario diario devengado por cada día de retardo, hasta por 24 meses; y a partir del mes siguiente, deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta cuando se verifique el pago, siempre que su actuar no hubiere estado revestido de razones atendibles que lo eximan de tal obligación.

M.P. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 11/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, once (11) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: JEANNETH CECILIA CÁRDENAS TORO
DEMANDADA: FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN
RADICADO: 052663105 001 2014 00663 01

ACTA N°: 63

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**, **LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE** y **MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede pronunciarse en virtud del recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, en el proceso promovido por **JEANNETH CECILIA CÁRDENAS TORO** en contra de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN** frente a la sentencia con la cual el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello finalizó la primera instancia.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 63** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

La DEMANDANTE pretende con este proceso se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación del contrato con justa causa provocada por el empleador, establecida en el artículo 64 del CST. Así mismo solicita se condene a la demandada al reconocimiento y pago de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones adeudadas, además de la indemnización de que trata el artículo 65 del CST y de las sanciones consagradas tanto en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías de los años 2013 y 2014 dentro del plazo estipulado en un fondo destinado para ello, como la consagrada en el numeral 3° del artículo 1° de la Ley 52 de 1975, por el no pago de intereses a las cesantías. Por último, solicita se condene a la demandada al pago de los aportes a la seguridad social en pensiones por todo el año 2014, así como las costas del proceso.

¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 01, Páginas 2 a 6

Para sustentar sus pretensiones afirmó, en síntesis, lo siguiente: **i)** Ingresó a la Fundación Universitaria San Martín – Sede Sabaneta, el 15 de enero de 2004 a través de un Contrato Laboral a Término Fijo inferior a un año con fecha inicial de terminación el 14 de julio de 2004. Dicho contrato se prorrogó automáticamente por tres períodos consecutivos, luego de los cuales se volvió a un año en virtud de lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 46 del CST, por lo que se siguió prorrogando de año en año todos los 15 de enero. **ii)** El 26 de mayo de 2005, fue ascendida al cargo de Coordinadora de Área Clínica, con un salario para la fecha de \$4.044.600, lo que fue modificado a través de Otro Sí, pero manteniendo el contenido del contrato en su integridad. **iii)** Durante el tiempo que prestó sus servicios para la demandada tuvo que soportar sobrecarga de trabajo, fue objeto de burlas, comentarios incómodos, desobligantes y ridiculizantes por parte del decano de facultad de medicina de la entidad, quien para la época fungía como su jefe inmediato, lo cual se hacía delante de los compañeros de trabajo, situaciones que tuvo que aguantar sin esperanzas de apoyo o solución por cuanto en la entidad no existía ningún Órgano o Comité de Convivencia, lo que le generó constante desmotivación laboral. **iv)** Adicional a lo anterior, la Fundación Universitaria San Martín incurrió en constantes incumplimientos en el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social. Considerando el perjuicio que se le estaba causando optó por presentar el 26 de mayo de 2014 la carta de renuncia motivada en la omisión del empleador para cumplir sus obligaciones, manifestando que dejaría su puesto de trabajo a partir del 31 de mayo de 2014.

1.2. LA CONTESTACIÓN²

La entidad se opuso a las pretensiones de la demanda, señalando básicamente: **i)** Es cierto el hecho de la vinculación laboral con la demandada, pero no así el tipo de contrato de trabajo, puesto que a través de Otro Sí suscrito entre las partes el 9 de diciembre de 2004³, se acordó de mutuo acuerdo que el contrato a término fijo pasaba a término indefinido a partir del 11 de octubre de 2004. **ii)** No son ciertas las afirmaciones de la demandante en lo que tiene que ver con la sobrecarga laboral que se aduce en la demanda, pues las condiciones de trabajo correspondían a las normales en una Institución Educativa Superior en el cargo de Coordinación como era el ejecutado por ella al momento de la terminación del contrato. **iii)** No le consta lo referido a las actitudes que frente a ella hubiese podido asumir el Decano, pues no se especificaron en términos de oportunidad y tiempo. Tampoco le consta el incumplimiento en el pago de salarios, señalando que la Fundación Universitaria San Martín – Sede Sabaneta pagó aún en casos críticos, antes y después de ser limitada por la intervención del Ministerio del Trabajo y de Educación; y que, en todo caso, cualquier retraso que se haya podido presentar obedeció a una fuerza mayor. Y dada la situación académica, de vigilancia del estado y de condiciones existentes al interior

² CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 01, Páginas 72 - 75

³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 01, Página 86

de la Institución, sí se presentaron dificultades que impidieron el pago oportuno de salarios y prestaciones sociales, pagos que para la fecha de la presentación de la demanda se encontraban satisfechos.

Propuso así, a partir de estos argumentos como **EXCEPCIONES**, las que denominó: JUSTIFICACIÓN DE INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE OBLIGACIONES LABORALES POR PARTE DE LA FUNDACIÓN, BUENA FE, FUERZA MAYOR y la de MALA FE DE LA DEMANDANTE.

2. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA⁴

Mediante sentencia del **24 de junio de 2016** el Juez Primero Laboral del Circuito de Envigado tomó las siguientes decisiones: **i)** CONDENÓ a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN a cancelar a la señora JEANNETH CECILIA CÁRDENAS TORO, las siguientes sumas de dinero: \$41.767.819,68 como indemnización por despido sin justa causa; \$35.316.573,60 sanción en los términos del artículo 65 del CST y \$22.264.266,66 por sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. **ii)** CONDENÓ en costas a la pasiva y DECLARÓ implícitamente resueltos los medios de defensa propuestos por la demandada.

3. RECURSO DE APELACIÓN DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

Se solicita se revoque el fallo en sentido integral o subsidiariamente las sanciones impuestas, en los siguientes términos: **i)** En primer lugar hace reparos frente a las agencias en derecho de las cuales indica que son superiores a las que podían ser de acuerdo a las pretensiones reconocidas en el fallo. **ii)** En segundo lugar, insiste en que no son procedentes las sanciones moratorias del artículo 65 del CST ni la sanción por no consignación de cesantías en forma oportuna. Recaba en la buena fe de la administración de la FUSM, indicando al respecto que los documentos que se aportan con la respuesta a la demanda dan cuenta del hecho notorio o hecho público; que la familia Alvear propietaria de la Fundación no estaba a cargo de la administración, pese a que los dineros que pagaban los estudiantes llegaban directamente a las cuentas de la familia y no a la FUSM como tal. Si bien para el momento de la terminación del contrato de trabajo aún no había surgido la intervención por parte de los Ministerios del Trabajo y Educación, las medidas de salvamento son aplicables con efectos retroactivos hasta el mes de febrero de 2015, por lo que cualquier acreencia laboral tendrá que acudir a ese medio para que sea resuelta.

4. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión en esta instancia⁵, la apoderada de **LA DEMANDANTE** intervino oportunamente solicitando

⁴ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 01, Páginas 130 - 131.

⁵ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 05, Página 1

se confirme la sentencia⁶, indicando además que se opone a los argumentos esgrimidos por la demandada en su defensa y en la sustentación del recurso de apelación, pues en su sentir, se encuentra suficientemente demostrado que FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTIN -FUSM- incurrió en reiteradas e intencionales demoras en los pagos de las obligaciones laborales no solo a favor de la demandante sino de todos los empleados de la institución, como salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, entre otros, lo cual ponía en riesgo permanente la integridad y seguridad de los trabajadores y sus familias. Señala que no pueden ser de recibo las excusas con las que descarga la responsabilidad de los incumplimientos en la intervención de la cual fue objeto la FUSM por parte del Ministerio de Educación y del Ministerio del Trabajo, las que fueron realizadas como consecuencia de tales incumplimientos, ni mucho menos la intención de separar los hechos defraudatorios de los propietarios de la pasiva de los abusos de los que fueron víctimas los trabajadores, porque eran ellos los únicos determinantes del rumbo económico por lo que no existe fuerza mayor por actos de un tercero, resaltando que la mala fe en el actuar del empleador se encuentra más que probada.

Pues bien, **la competencia de la Sala está dada por las materias del recurso de apelación**, por lo que corresponde determinar si las condenas por indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa y las sanciones moratorias consagradas en los artículos 65 del CST y en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 se encuentran ajustadas a derecho y a lo dispuesto en la jurisprudencia.

5. SOBRE LA TERMINACION DEL VÍNCULO LABORAL – RENUNCIA SIMPLE o MOTIVADA

Para efectuar el análisis, considera la Sala relevante partir de las siguientes premisas fácticas que fueron aceptadas por la demandada desde la contestación de la demanda, así:

- La señora JEANNETH CECILIA CÁRDENAS TORO ingresó a laborar al servicio de la demandada el **15 de enero de 2004** a través de contrato a término fijo inferior a un año con fecha inicial de terminación el 14 de julio de 2004. A través de Otro Sí suscrito entre las partes el 9 de diciembre de 2004 se acordó de mutuo acuerdo que el contrato pasaba a término indefinido a partir del 11 de octubre de 2004.
- En la Sede Sabaneta de la Fundación Universitaria San Martín se empezó a incurrir en constantes incumplimientos en los pagos de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, y así lo admite la demandada al brindar respuesta al hecho octavo, en el que específicamente se indica que:

“(…) Se acepta que dada la situación académica, de vigilancia del Estado, de

⁶ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 07, Páginas 1 - 2

condiciones irregulares existentes al interior de la Institución, se han presentado dificultades que impidieron el no pago oportuno de salarios y prestaciones; pagos que a la presentación de la demanda se encuentran satisfechos. Es cierto que se presentaron atrasos en el pago de aportes a la seguridad social, sin embargo, la Institución cubrió las urgencias o necesidades que en forma específica presentaban los trabajadores, con soluciones directas, cubriendo los gastos que ello originaba..."

- A través de **misiva que data del 1° de abril de 2014**⁷, los señores LUIS JAVIER GIRALDO MÚNERA e HILDA NORHA JARAMILLO LONDOÑO, en sus calidades de presidente del Consejo de Facultad de Medicina de la Fundación Universitaria San Martín – Sede Sabaneta y la Secretaria Ad-Hoc de dicho Consejo, respectivamente, envían comunicación al presidente del Plenum, al Rector, al representante legal, al auditor y al responsable de nómina de la Fundación Universitaria San Martín, a fin de expresarles la preocupación que siente por el incumplimiento en el pago oportuno de la mesada de marzo a los integrantes de nómina, docentes y administrativos de la sede y la falta de información sobre esta situación

Sabaneta, 1º de abril de 2014

Doctores
MARIANO ALVEAR SOFAN
 Presidente del Plenum
JAIME VILLAMIZAR LAMUS
 Rector
JOSÉ RICARDO CABALLERO CALDERÓN
 Representante Legal
IRABEL ARIZA MOLINA
 Auditor
PABLO GIL
 Nómina
 Fundación Universitaria San Martín

Respetados doctores:

El Consejo de la Facultad de Medicina, sede Sabaneta, de la Fundación Universitaria San Martín, en su sesión ordinaria del 31 de marzo, acta 330, aprobó enviar la presente comunicación a la Administración Central de la Institución y expresar en ella la preocupación por el incumplimiento del pago oportuno de la mesada de marzo a los integrantes de nómina, docentes y administrativos, de la sede y la falta de información sobre esta situación.

Los momentos difíciles por los que atraviesa la Institución exigen que sus integrantes redoblen sus esfuerzos para lograr el cumplimiento óptimo de sus obligaciones, las cuales se han incrementado ante las labores que implica la obtención de un nuevo registro calificado; todo lo anterior, requiere de una adherencia institucional que dadas las actuales circunstancias es normal que se debilite; incluso que se rompa. Es en este último sentido que les solicitamos a los funcionarios del nivel central emprender todos los esfuerzos requeridos para solucionar la actual situación, amén de informar, oportunamente, de los inconvenientes que con el pago oportuno puedan surgir.

Con sentimientos de consideración y aprecio, de ustedes atentamente,



LUIS JAVIER GIRALDO MÚNERA
 Presidente Consejo de Facultad



HILDA NORHA JARAMILLO LONDOÑO
 Secretaria Ad Hoc, Consejo de Facultad

- En misiva del **8 de abril de 2014**⁸, se reitera la solicitud a efectos de que les informen acerca de la situación financiera de la Institución lo que estaba

⁷ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 01, Página 24

⁸ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 01, Página 51

afectando a la comunidad académico-administrativa de la Sede Sabaneta.

Sabaneta, 8 de abril de 2014

Doctores
MARIANO ALVEAR SOFAN
Presidente del Plenum
JAI ME VILLAMIZAR LAMUS
Rector
JOSÉ RICARDO CABALLERO CALDERÓN
Representante Legal
IRABEL ARIZA MOLINA
Auditor
PABLO GIL
Nómina
Fundación Universitaria San Martín

Respetados doctores:

El Consejo de la Facultad de Medicina, sede Sabaneta, de la Fundación Universitaria San Martín, en su sesión ordinaria del 7 de abril, acta 331, aprobó, nuevamente, solicitarle a la Administración Central de la Institución la información sobre la situación financiera que está afectando la comunidad académico-administrativa de la sede Sabaneta.

El silencio de ustedes a la comunicación anterior (1º de abril de 2014) es inaceptable, va en contravía de los principios y valores institucionales y, lo que agrava más la situación, va en contra de los deberes y derechos consagrados en la Constitución política de nuestro país. No resulta fácil para nosotros, como estamento administrativo local dar explicaciones, que desconocemos; tampoco es posible, para nosotros, atenuar las justas protestas de cada uno de los estamentos que conforman la sede.

Con sentimientos de consideración y aprecio, esperando de ustedes una pronta solución, atentamente,



LUIS JAVIER GIRALDO MÚNERA
Presidente Consejo de Facultad



HILDA NORHA JARAMILLO LONDOÑO
Secretaría Ad Hoc, Consejo de Facultad

- También la demandante el 9 de mayo de 2014 elevó **reclamación ante el presidente del Plenum de la Fundación Universitaria San Martín⁹**, con copia al decano de la Facultad de Medicina y a la administradora, en la que le hace énfasis respecto de los constantes incumplimientos en los pagos de salarios, aportes a la seguridad social y cesantías.
- Y presenta el 26 de mayo de 2014 la **Renuncia irrevocable provocada por el empleador – Despido Indirecto¹⁰**, en la que se esbozan las circunstancias o razones que la motivaron a presentar tal determinación frente al contrato que venía desarrollando desde el 15 de enero de 2004, lo cual se haría efectivo a partir del 31 de mayo de 2014. Tal misiva fue dirigida al presidente fundador de la Fundación Universitaria San Martín, señor MARIANO ALVEAR SOFÁN, con copia al decano de la Facultad de Medicina de la misma Institución Educativa, con Sede en Sabaneta, Dr. Luis Javier Giraldo Múnera, recibida el mismo 26 de mayo de 2014, la cual es del siguiente tenor.

⁹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 01, Páginas 52 - 53

¹⁰ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 01, Páginas 17 - 20

Sabaneta, 26 de mayo de 2014

Señor
MARIANO ALVEAR SOFÁN
Presidente Fundador
Fundación Universitaria San Martín

Asunto: **RENUNCIA IRREVOCABLE PROVOCADA POR EL EMPLEADOR – DESPIDO INDIRECTO**

JEANETH CECILIA CÁRDENAS TORO, identificada como aparece al pie de mi firma, me dirijo a usted con el fin de presentar mi **RENUNCIA IRREVOCABLE PROVOCADA POR EL EMPLEADOR – DESPIDO INDIRECTO**, a partir del 31 de mayo de 2014 al cargo de Coordinadora del Departamento de Ciencias Clínicas de la Facultad de Medicina de la Fundación Universitaria San Martín, donde he venido trabajando desde el 15 de enero de 2004 de manera continua e ininterrumpida.

A pesar de mi aprecio y entrega por la institución y sus estudiantes durante todos estos años de labor, motivo mi renuncia en las siguientes razones:

PRIMERO: Los constantes incumplimientos en el pago de los salarios y prestaciones sociales por parte de la Fundación Universitaria San Martín, que nos ha obligado a los trabajadores a continuar con la prestación de nuestros servicios personales sin recibir la contraprestación acordada en el contrato de trabajo celebrado con la institución.

SEGUNDO: Como prueba de ello está que para la fecha de presentación de esta carta de renuncia, se me adeuda el salario de todo el mes de abril y lo que va corrido del mes de mayo, sin contar con el retraso en el pago que se dio desde meses atrás como por ejemplo el mes de marzo, que fue cancelado en el mes de abril, sin ningún tipo de recargo por la mora en su cancelación.

TERCERO: Lo más grave de esta situación es que la Fundación Universitaria San Martín se encuentra en mora en el pago de los aportes a la Seguridad Social de todos sus trabajadores, incluyéndome, en todo el tiempo que va desde el mes de febrero de este año 2014, generando un riesgo para nosotros y nuestras familias.

CUARTO: Yo padezco la enfermedad de Von Willebrand, que con el transcurrir de los últimos meses me ha originado sangrados vaginales severos, razón por la cual tengo pendiente la programación de una histerectomía, y en la actualidad no he podido consultar ni programar el tratamiento que corresponde a mi enfermedad con la EPS, por la mora el pago de la Seguridad Social en Salud, y en iguales condiciones se encuentran mis hijos, menores de edad, quienes se encuentran como afiliados inactivos, toda vez que son mis beneficiarios porque soy madre cabeza de familia.

QUINTO: En la actualidad no se ha efectuado la consignación a mi favor de las cesantías en el fondo, correspondientes al año 2013, repitiéndose así la conducta presentada por la Fundación Universitaria San Martín, cuando realizó la consignación de las cesantías correspondientes al año 2012, en el mes de mayo de 2013, después de haberle increpado para que cumpliera su obligación como empleador, sin pago de los intereses de mora a los que tenía derecho.

Conforme a lo anterior, en el desempeño de mi labor en la Fundación Universitaria San Martín, me he visto expuesta a grave riesgo psicosocial y físico por el acoso laboral al cual he estado sometida, y la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales y prestaciones por parte del empleador que ha afectado el mínimo vital de mi grupo familiar, por lo cual presento **RENUNCIA IRREVOCABLE PROVOCADA POR LAS CONDUCTAS DE MI EMPLEADOR** antes descritas, a partir del 31 de mayo de 2014, lo cual se constituye en **DESPIDO INDIRECTO**, que da lugar al pago de la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO**, conforme a lo establecido en los **numerales 2 y 6 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo**.

Atentamente,


JEANETH CECILIA CÁRDENAS TORO
C.C. No. 43.733.218

CC: Decano de la Facultad de Medicina de Medellín Luis Javier Giraldo Múnera


FUNDACION UNIVERSITARIA
SAN MARTIN
26 MAY 2014
RECIBIDO
FACULTAD DE MEDICINA

- Y se resalta que en la contestación se aceptó el hecho relevante del incumplimiento en el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.
- Se allega el **Reporte de estado de cuenta de la demandante en el Fondo de**

Pensiones Protección S. A.¹¹, generado el 01 de julio de 2014, en el cual se detalla que los periodos correspondientes a los meses de abril y mayo de 2013, fueron pagados el 21 y 24 de junio de 2013, respectivamente. Los ciclos de febrero y marzo de 2014 fueron consignados el 4 de junio; mientras que abril y mayo de 2014 lo fueron el 13 de junio. Aspecto que obviamente también se corrobora con el pago de los aportes por salud conforme el **certificado emitido Coomeva EPS S. A.** el 23 de julio de 2014¹².

- El incumplimiento también se acredita con el **Reporte de movimientos del Fondo de Cesantías Colfondos S. A.**¹³, del que se puede extraer que las correspondientes al año 2013 fueron consignadas tan solo hasta el 15 de abril del año 2014.

Pues bien, para **CONDENAR** al pago de \$41.767.819,68 a título de resarcimiento de perjuicios con ocasión de la renuncia de la demandante, en la sentencia se indicó que: **i)** Se cumplió con lo ordenado en el parágrafo único del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, porque al momento de finiquitar su vinculación laboral se dieron a conocer a las causas que la llevaron a dimitir y lo hace en una forma clara, precisa, concreta y contundente. **ii)** Los testigos Águeda Lucía Valencia de Ossa, Marco Aurelio Sossa Giraldo, Sol Natalia Gómez Velásquez dejaron muy claro que hubo incumplimiento por parte de la demandada en los pagos, incluso, ya no se hablaba de un mes, ni mes y medio o dos, sino de 4 y 5 meses. **iii)** Las condiciones laborales en la FUSM eran difíciles de sostener y de presentar u ofrecer un buen desempeño laboral frente a los reclamos, acosos, posturas ofrecidas por los estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo, docentes y personal administrativo en general. La FUSM no solucionó las quejas que se venían presentando desde la Sede Sabaneta, que eran encabezadas por el Decano de la Facultad de Medicina, quien recogía el clamor de la restante población laboral. **iv)** La demandante debe ser resarcida de los perjuicios económicos por haber perdido su estabilidad laboral, por lo que, al haber laborado por espacio de 10 años, 4 meses y 17 días, le corresponde un total de 217,611 días de indemnización que se liquida con el último salario devengado, \$5.758.157.

En el recurso a pesar de que se plantea inconformidad con la decisión solicitando revocatoria total de la sentencia, sin embargo, no se presenta discrepancia concreta en relación con el razonamiento para proferir esta condena ni mucho menos sobre su monto.

Pues bien, respecto a la renuncia presentada por la actora, debe entonces señalarse que las normas que regulan el asunto están contempladas en el Decreto 2127 de 1945, por el cual se reglamenta la Ley 6° de 1945, en lo relativo al Contrato Individual de Trabajo en general, lo que posteriormente fue compilado en el Decreto

¹¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 01, Página 42.

¹² CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 01, Página 45.

¹³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 01, Página 38.

Único Reglamentario 1083 de 2015, consagrando en el artículo 48, las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el trabajador¹⁴, quien cuenta con la **libertad de redactar como a bien tenga el escrito con el que decide dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo**, siendo claro que en tratándose de la renuncia motivada, ésta debe presentarse dejando de forma clara y expresa las razones o motivos aducidos para la culminación del vínculo laboral, sin que luego pueda alegar válidamente otros motivos de terminación del contrato¹⁵; habiéndose adoctrinado por la Sala de Casación Laboral en la sentencia **SL 4461 de 2019** lo siguiente:

“En tal sentido, esta Corte ha señalado que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente.

También tiene adoctrinado que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual no significa que los hechos en ella expuestos hayan ocurrido de esa manera.”.

En igual sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia 64659 del 3 de mayo de 2018 con ponencia de la magistrada, Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señaló lo siguiente:

«En efecto, cabe recordar que si es el trabajador quien finaliza el nexo causal con fundamento en **el incumplimiento de las obligaciones del empleador, es a este a quien le atañe demostrar ante la autoridad laboral la ocurrencia de los hechos que motivaron la finalización del vínculo, y si los acredita, aquel debe asumir las consecuencias pertinentes**, empero si aquel no logra probar tal incumplimiento, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una dejación libre y espontánea.»

(Negritas de la Sala)

Bajo este contexto, en criterio de esta corporación no queda duda que el escrito entregado por **JEANNETH CECILIA CÁRDENAS TORO** el **26 de mayo de 2014** constituye la clara manifestación de una **renuncia motivada** tal como se indica en el **asunto** de ese escrito en la que además se expresan de manera clara las razones que le llevan a tomar la decisión de **“presentar mi renuncia irrevocable provocada por el empleador – Despido Indirecto”**. De este modo, ejerció el derecho que le confiere nuestro ordenamiento jurídico de redactar a su albedrío la carta para renunciar al vínculo laboral.

Ahora bien, tal como se ha indicado, éste prueba solamente la terminación unilateral del contrato de trabajo, pues la verificación de las circunstancias y el encuadre de las mismas en una justa causa de terminación están a cargo del juez, quien a lo largo del proceso y a partir de la valoración del acervo probatorio determina la veracidad de los hechos y si las razones aducidas se encuentran enmarcadas en el **artículo 48** del **Decreto 2127 de 1945**. Sobre el particular se ha pronunciado de manera reiterada la Sala de Casación Laboral, expresando que el contenido de la carta de renuncia

¹⁴ Artículo compilado en el artículo 2.2.30.6.12 del Decreto 1083 de 2015

¹⁵ SL Rad. 44155 de 2012, SL 14877 de 2016, SL 3288 de 2018, SL 4461 de 2019

corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, de manera que el trabajador que alega el despido indirecto, debe demostrar que suministró al empleador las razones que lo llevaron a ello y, será el juez, con base en el análisis del acervo probatorio, quien defina si los motivos expuestos, corresponden a la realidad¹⁶.

Lo anterior es correlativo con la carga de la prueba, pues quien invoque la justa causa es quien tiene la carga probatoria en el eventual proceso. Así, siendo el trabajador quien termina la relación laboral, además de dar cuenta de tal circunstancia con los motivos debidamente expuestos en la carta de renuncia, debe probar los hechos que dan lugar a la configuración de la justa causa, aspecto señalado de manera diáfana en la sentencia **SL 4691 de 2018**.

“(...) cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron.”

Pues bien, analizando la situación en el caso concreto, revisando las razones que llevaron a la señora **CÁRDENAS TORO** a presentar la renuncia irrevocable a partir del 31 de mayo de 2014, se advierte que ellas se concretan a lo siguiente: **i)** Los constantes incumplimientos en el pago de salarios y prestaciones sociales por parte de la demandada, además de la mora en el pago de los aportes a la seguridad social lo que ha afectado el mínimo vital de su grupo familiar. Frente a esta circunstancia da detalles como que a la fecha de presentación de la carta de renuncia aún le adeudaban el salario del mes de abril y de lo que iba corrido del mes de mayo, que el mes de marzo fue cancelado en el mes de abril sin reconocerle ninguna suma por mora en dicho pago, que desde el mes de febrero de 2014 no realizaban el pago de los aportes a la seguridad social, no solo de ella sino de otros trabajadores, lo que genera un riesgo tanto para los trabajadores sino para las familias, que para dicha data aún no le habían consignado en un fondo el valor de las cesantías causadas por el año 2013, repitiéndose así la conducta presentada por la demandada con respecto a las cesantías del año 2012, las cuales fueron consignadas en el mes de mayo de 2013. **ii)** La exposición a grave riesgo psicosocial y físico por el acoso laboral al cual ha estado sometida

En efecto, en el proceso se acreditó con creces el incumplimiento en el pago de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, y bajo este contexto, la Sala encuentra justificada la terminación del contrato de trabajo, sin que se observe que la Fundación Universitaria San Martín hubiese adelantado acciones tendientes a evitar la ocurrencia de tales demoras, y si bien se acredita en el plenario que existió intervención por parte del Ministerio del Trabajo y de Educación, finalmente da

¹⁶ SL Rad. 44155 de 2012, SL 3288 de 2018, SL 4461 de 2019.

cuenta de la intervención a que fue sometida la institución educativa por malos manejos administrativos por parte del representante legal y de miembros del *plenum*, lo que desembocó en violaciones de los derechos de los trabajadores y entre ellos la activa. Se **CONFIRMARÁ** así la decisión de condena a la indemnización derivada de la terminación del contrato con justa causa, sin que sea necesario ahondar en el análisis de los otros motivos que se invocaron en la carta de renuncia, porque con la acreditación de uno de ellos, se configura el derecho a la indemnización deprecada.

6. SANCIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CST Y LA CONSAGRADA EN EL NUMERAL 3° DEL ARTÍCULO 9° DE LA LEY 50 DE 1990.

EL Juez de instancia accedió a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, y extendió tal condena entre el **01 de junio y el 04 de diciembre de 2014**, es decir, por **184 días**, a partir del día siguiente a aquel en que la demandante dejó de ejercer el cargo encomendado y el día anterior a la fecha en que la FUSM **efectuó el pago de las obligaciones prestacionales de la demandante**¹⁷, lo que lo llevaron a condenar a la demandada por este concepto en la suma de **\$35.316.573,60**. Se argumentó en la sentencia que la FUSM no se encontraba en una reestructuración, por el contrario, actuaba con irregularidades en el manejo administrativo, desviaba sus recursos, sus programas eran cuestionados, no cancelaba en el término pactado su nómina.

Y ubicándose el A quo en la obligación consagrada en la **Ley 50 de 1990**, concluye que la empleadora se demoró para consignar las cesantías del año **2013** un total de **116 días**, liquidando la sanción moratoria desde el **15 de febrero al 10 de junio de 2014**, para un total de **\$22.264.266,66**, sanción que liquida teniendo como base el salario devengado entre los meses de febrero y diciembre de 2013, con un salario de \$5.758.000.

Para efectuar el análisis resulta claramente ilustrativo el planteamiento efectuado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia **SL8216-2016** del que resulta pertinente transcribir algunos apartes:

“Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, **procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta**. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.

¹⁷ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 01, Página 105.

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de *«otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción»* (CSJ SL9641-2014).

Como puede verse, la jurisprudencia de esta Corte y la interpretación que, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha realizado de las disposiciones que prevén las sanciones moratorias, se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderrotables y concluyentes acerca de cuándo procede o no la sanción moratoria o en qué casos hay buena fe o no. **En su lugar, se ha inclinado por una interpretación según la cual, la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente**, pues *«no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe»* y *«sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro»* (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397)." (**Negrilla intencional de la Sala**)

Y se destaca que en sentencias **SL6232-2016, SL3688-2017, SL7782-2017 y SL2805-2020** se ha indicado que es contrario al recto entendimiento de la indemnización moratoria **excluir su imposición de manera automática** pues en todos los casos es preciso analizar de manera ponderada y seria, las condiciones particulares de la situación y la conducta desplegada por el empleador obligado.

Esta Sala de decisión ha auscultado en la foliatura, y al igual que el Juez de instancia no encuentra ninguna justificación para el modo de proceder de **LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN**, en la contestación tampoco se ofrece algún planteamiento que permita entender los motivos y razones que llevaron al empleador a incurrir en el incumplimiento de sus obligaciones laborales, siendo claro que lo que debe verificarse en este caso concreto no es si la actuación del empleador estuvo gobernada por un ánimo dañino o de mala fe, pues lo que debe constatarse es si en el marco del proceso se aportaron razones satisfactorias y justificativas de su conducta, pues de no ser así, se impone el pago de la sanción.

Para esta coporporación lo que está demostrado en el proceso es que la Institución de Educación Superior actuó con irregularidades en el manejo administrativo, lo que desembocó en el incumplimiento de obligaciones laborales, no cancelando de manera oportuna prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, afectando así los derechos que debieron reconocerse a la trabajadora demandante, lo que es reprochable y reafirma la ausencia de buena fe del empleador.

Se tiene entonces que, en principio, la demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria tal como lo dispone el **artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo que fue modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002**,

introduciendo **un límite de 24 meses para los casos en que el trabajador devengue más un de salario mínimo**. En efecto, en la norma se dispone que el empleador que a la terminación del contrato de trabajo no pague al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudadas, a título de sanción le pagará una indemnización equivalente a un día del último salario diario devengado por cada día de retardo, hasta por 24 meses; y a partir del mes siguiente, deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta cuando se verifique el pago, siempre que su actuar no hubiere estado revestido de razones atendibles que lo eximan de tal obligación. Ahora bien, sobre la interpretación de esta norma, la Sala de Casación Laboral ha señalado (CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36577 reiterada en **SL10632-2014 y SL1005-2021**):

“Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico.”

En este caso, **la demanda se presentó dentro de los 24 meses siguientes a la finalización del vínculo laboral**, la liquidación de primera instancia ascendió a la suma de **\$35.316.573,60**, liquidación que se hizo entre el 01 de junio de 2014 y el 04 de diciembre de 2014, es decir, por 184 días, lo cual también encuentra esta Sala ajustada a derecho, por lo que se habrá de **CONFIRMAR** la decisión de condena en los términos del artículo 65 del CST.

Y en lo que tiene que ver con la indemnización de que trata el **numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990**, debe indicarse que si bien se CONFIRMA la decisión de CONDENA, lo cierto es que habrá de modificarse el monto, pues si bien en la sentencia se indicó que a folios 65 (hoy página 76, del archivo 01 de la carpeta de primera instancia) se aportaba constancia de pago respecto de las cesantías del año 2013, de tal documento no se logra extractar dato alguno que indique que efectivamente tal consignación corresponde al pago de ese concepto.

Por el contrario, con la demanda la activa aporta el **Reporte de movimientos del Fondo de Cesantías Colfondos S. A.**¹⁸ con el que se acredita que las cesantías correspondientes al año 2013 fueron consignadas el **15 de abril del año 2014**, por lo que la indemnización deprecada debe ser liquidada entre el **15 de febrero** y el **14 de abril de 2014**, 60 días, sobre un salario base liquidación de \$5.758.137, lo que arroja la suma de **\$11.516.274**, por lo que habrá de MODIFICARSE la condena en este valor.

Y se **ADICIONARÁ** la sentencia de primera instancia porque se **CONDENARÁ** a la **INDEXACIÓN** de las sumas adeudadas por concepto de **indemnización por despido injusto** y lo reconocido por **las sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990**, siendo claro que esta condena no implica el incremento del valor del crédito ya que su función consiste únicamente en *evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia*, causada por el transcurso del tiempo. Tampoco puede verse como una sanción, ya que lejos de castigar al deudor, lo que garantiza es que éste crédito no pierda su valor real. Así, se impone preferir una condena que ponga al demandante en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo tal como lo dispone el **artículo 16 de la Ley 446 de 1998** según el cual «dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales». Y la forma en que aquello se garantiza en el marco de la protección especial de los derechos laborales y de la seguridad social es a través de la indexación como consecuencia de la incontenible depreciación de la moneda (**SL 359 -2021**).

7. COSTAS

Finalmente, en relación con el cuestionamiento que se hace frente al valor de las agencias fijadas en la sentencia de primera instancia, baste señalar que de conformidad con lo establecido en el artículo 366 del CGP las costas y agencias en derecho serán liquidadas de manera concentrada en el juzgado que haya conocido del proceso en primera instancia inmediatamente quede notificado el auto de obediencia a lo dispuesto por el superior, por lo que no es esta la oportunidad procesal para efectuar pronunciamiento alguno sobre tal aspecto.

Al salir avante el recurso de apelación al prosperar de manera parcial y modificar el valor de la condena relativa a la indemnización moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no se condena en costas a la demandada en esta instancia.

¹⁸ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 01, Página 38.

8. LA DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el día 24 de junio de 2016, pero se **MODIFICA** el valor de la condena impuesta por la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que asciende a la suma de **ONCE MILLONES QUINIENTOS DEICISEIS MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS (\$11.516.274)** de acuerdo con el análisis efectuado en la parte motiva

SEGUNDO: Se **ADICIONA** la sentencia porque se **CONDENAR** a la **INDEXACIÓN** de las sumas adeudadas por concepto de **indemnización por despido injusto** y **sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990**, aplicando la siguiente fórmula y criterios:

$$\frac{\text{ÍNDICE FINAL} \times \text{VALOR A INDEXAR} - \text{VALOR A INDEXAR}}{\text{ÍNDICE INICIAL}} = \text{VALOR INDEXACIÓN}$$

Los valores con los que ha de remplazarse la fórmula deben ser:

ÍNDICE FINAL correspondiente al **IPC** para la **fecha en que haya de efectuarse el pago**

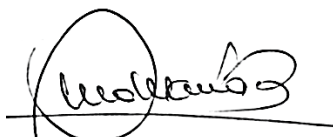
ÍNDICE INICIAL correspondiente al **IPC** para vigente **a la fecha en que debió efectuarse el pago de cada concepto**

VALOR A INDEXAR: Las condenas por **indemnización por despido injusto** y lo reconocido por las **sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990**.

TERCERO: En segunda instancia no se causaron costas.

Se da por terminada la audiencia y se firma en constancia por quienes en ella intervinieron. Vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Las Magistradas,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 052663105 001 2014 00663 01

SENTENCIA del //11/08/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Es_mC6ENi0fdOglSHQEoRypgBwh6eXTJXBD34uR1nPF9puw?e=A10BdK](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Es_mC6ENi0fdOglSHQEoRypgBwh6eXTJXBD34uR1nPF9puw?e=A10BdK)