TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA PROMOVIDO POR MARTA PINZON CASTAÑEDA contra TRANSNEVADA S.A.S. Radicación No. 25183-31-03-001-**2021-0004**-01.

Bogotá D. C. diez (10) de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo establece el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el grado obligatorio jurisdiccional de consulta con respecto de la sentencia de fecha 28 de julio pasado, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. La demandante, el 13 de enero de 2021, instauró demanda ordinaria laboral contra la demandada con el objeto que se declare que entre esta y aquella existió un contrato de trabajo desde el 1º de marzo de 2019 hasta el 19 de agosto de 2020; que le adeudan $1.133.153 de su liquidación y se condene al pago de dicha suma y la sanción del artículo 65 del CST, así como las costas.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que suscribió contrato de trabajo con la demandada; que su salario mensual fue de $3.300.000; que los pagos, en unas ocasiones los hacía la demandada, y en otras la sociedad Hidrogruas, ambas representadas legalmente por la misma persona; que presentó renuncia desde el 4 de marzo de 2021 pero el contrato solo terminó el 19 de agosto siguiente; que su liquidación ascendía a la suma de $7.055.953; que a partir de 1º de septiembre posterior empezó a recibir abonos a la deuda de la empresa por salarios y prestaciones sociales; que de manera insistente y reiterada reclamó el pago

de lo debido por la empleadora, recibiendo como respuesta que hasta que no firmara la liquidación no podía darse continuidad a la misma y que había algunos asuntos pendientes de su parte; que se siguieron haciendo abonos y a la fecha de presentación de la demanda quedaba un saldo de $1.133.153.

3. Por auto de 19 de enero de 2021 la demanda fue inicialmente inadmitida para que se hicieran unas precisiones; subsanada en tiempo, se admitió por medio de auto de 6 de marzo siguiente, que fijó el 28 de julio posterior para realizar la audiencia a que se refiere el artículo 72 del CPTSS.

4. Al contestar, la demandada se opuso a todas las pretensiones de condena; aceptó los extremos temporales, el salario y el cargo; manifestó que pagó la totalidad de lo adeudado a la trabajadora, el último abono lo hizo el 25 de enero de 2021 por valor de $1.133.153, a pesar de las dificultades de la pandemia; adujo que después de la renuncia se presentaron problemas por la falta de ejecución de funciones de la actora, y la entrega del puesto de trabajo a quien la reemplazó, no se hizo adecuadamente. Propuso las excepciones de falta de causa sustantiva para la acción; cobro de lo no debido; prescripción; buena fe; pago; compensación. En la misma audiencia, la jueza tuvo por contestada la demanda.

5. A renglón seguido, realizó la audiencia de conciliación; fijación del litigio, saneamiento, decreto y práctica de pruebas, escuchó los alegatos y profirió sentencia absolviendo de las pretensiones y condenando en costas a la demandante; fijó las agencias en derecho en $200.000. En lo esencial, consideró el despacho que la cuestión que debía resolver era lo atinente a la procedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, pues en la fijación del litigio, la demandante aceptó haber recibido el pago total de las prestaciones sociales y demás derechos laborales, con el último abono de $1.133.153. Sostuvo que la aplicación de la citada norma no es automática, sino que corresponde al juez analizar la conducta del empleador; en ese orden se refirió al certificado expedido por el contador de la empresa dando cuenta de una disminución de sus ingresos del 50% y del flujo de caja, a consecuencia de la pandemia de COVID, a lo que se suma que tuvo voluntad de pagar, y este ánimo debía servir como atenuante, amén de que no actuó con soberbia ni olvidó la existencia de la deuda.

6. No hubo apelación, pero como la sentencia fue totalmente adversa a las pretensiones de la actora, se envió en consulta, pese a tratarse de un proceso de única instancia, de conformidad con los lineamientos de la Corte Constitucional en sentencia C 424 de 2015.

7. Recibido el expediente digital, se admitió la consulta, mediante auto de fecha 13 de septiembre de 2021; y el día 20 siguiente se corrió traslado para que los intervinientes presentaran sus alegatos. Lo hizo el apoderado de la demandada; subraya que la sanción no es de aplicación automática, que debe analizarse la conducta del empleador; sostiene que debe tenerse en cuenta que se pagó lo reclamado.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 69 del CPTSS esta Sala de Decisión emprende el estudio en grado jurisdiccional de consulta de lo decidido por la jueza de primera instancia, en cuanto absolvió totalmente a la empresa. Es sabido que esta revisión es manifestación del principio protector del Derecho del Trabajo y busca precisamente salvaguardar al máximo los derechos y prerrogativas de los trabajadores. Lo anterior significa que deben ser analizados de manera forzosa por el superior, las cuestiones que se discutieron durante el litigio, ninguna de las cuales fue despachada a favor de la trabajadora.

En consecuencia, se analizará si hay lugar a ordenar el reconocimiento de la sanción moratoria por el no pago oportuno de las prestaciones sociales y salarios, o si debe mantenerse la absolución decretada por la jueza.

No se estudiarán los demás aspectos de la demanda, en especial la pretensión de pago de un saldo de la liquidación de la trabajadora, por cuanto en la audiencia celebrada el 28 de julio de 2021, en la fase de fijación del litigio, quedó claro que la demandante aceptó haberlo recibido después de la presentación de la demanda, y explícitamente manifestó que el objeto de su acción era la sanción moratoria, y así lo señaló el juzgado.

De manera que no está en discusión que la demandante tuvo un contrato de trabajo con la demandada durante los extremos temporales señalados en la demanda y aceptados en la contestación y en la certificación expedida por la empresa. Tampoco hay disenso sobre el salario devengado, ni sobre el monto

de lo adeudado por la empresa al terminar el contrato de trabajo, que era de $7.055.953, representados en $5.133.153 por liquidación y $2.090.000 por salarios, tal como consta en el documento con membrete de la empresa que se aportó al proceso, sin que el mismo haya sido desconocido o tachado. También es claro que las partes coinciden en que ese saldo fue pagado por cuotas, a partir del mes de octubre de 2020, y que la última cuota fue pagada el 25 de enero de 2021, por valor de $1.133.153, sin que mediara acuerdo entre las partes, sino porque esa fue la forma en la empresa pagó.

En medio de ese panorama fáctico, es que debe dilucidarse si procede o no la sanción moratoria.

El artículo 65 del CST señala que las prestaciones sociales y salarios deben pagarse a la terminación del contrato de trabajo, so pena de que se cause la sanción moratoria. De manera que la primera precisión que debe hacerse es que la ley señala un término para cumplir con esa obligación y evitar los efectos onerosos de la aludida indemnización, y ese término es la fecha de terminación del contrato; aclaración que es pertinente hacer por cuanto en sus alegatos ante la jueza, el apoderado de la demandada echa de menos esa regulación y habla de un tiempo razonable para los pagos, lo cual no es del todo cierto, por cuanto el plazo existe por mandato legal, y si bien la jurisprudencia ha hablado de un término prudencial, ha sido para exonerar de la sanción en algunos casos en que ha mediado un interregno corto entre la extinción del contrato y el pago de las prestaciones o salarios, por razones administrativas plenamente acreditadas, pero en modo alguno ello puede servir de base para desconocer que, en principio, el pago de los aludidos rubros debe hacerse, en su totalidad, al finalizar la relación. Y la razón es clara: una vez terminado el contrato, esos conceptos se constituyen en una cuestión vital para el trabajador, en tanto al verse privado de su salario por la pérdida del empleo, tales sumas sirven para solventar y atender sus necesidades básicas y las de su familia mientras persiste el desempleo, y es eso lo que explica la drasticidad de la sanción.

Lo segundo que conviene precisar, es que la sanción procede tanto cuando hay omisión de pago, como cuando este se produce de manera tardía; es que no puede pensarse que el pago extemporáneo exonera de la misma, so pretexto de que finalmente se cumple con la obligación, pues si así fuera se generalizarían estas conductas y se frustraría el propósito de la norma, que es

precisamente proveer al trabajador unos recursos inmediatos que compensen la privación del salario.

En tercer lugar, interesa subrayar que esta indemnización no es de aplicación automática, como lo anotó la juez y lo proclama la parte demandada. El simple pago tardío o incompleto, o la omisión de pago de salarios y prestaciones, no lleva a la imposición inexorable de la sanción, pues hay que estudiar las razones expuestas por el deudor y que aparezcan debidamente demostradas, que justifiquen su conducta, y si se encuentra que las mismas denotan buena fe, por algún motivo, puede exonerarse de la misma. Claro está no se trata de cualquier razón, sino de situaciones poderosas y que a juicio del juzgador aparezcan acreditadas, que revelen de manera razonable que el empleador no se consideraba deudor, o no debía la cantidad determinada, o tenía dudas sobre lo adeudado, o que le hicieron imposible realizar el pago, entre otras. En este caso, no hay fórmulas generales ni preconcebidas y cada situación debe ser estudiada con sus particularidades y pormenores. En el *sub lite*, la empresa se refirió a las dificultades generadas por la pandemia de COVID 19 y acompañó un certificado del contador, en el que da cuenta de una disminución de ingresos del 50%, que, a juicio del juzgado, impidió el pago de la totalidad de la liquidación en un solo contado. No manifestó dudas sobre lo adeudado ni sobre su monto, pues ella misma procedió hacer la liquidación y la trabajadora estuvo conforme con su valor.

La Sala entiende que las dificultades para pagar pueden, en algunos casos, exonerar del pago de la indemnización por falta de pago o por pago tardío. También concuerda con la demandada en que la pandemia es un hecho notorio y que ello produjo una afectación a la economía global y a la colombiana en particular. Sin embargo, para que estas circunstancias eximan de la sanción de marras, es menester que la imposibilidad de pagar por problemas de flujo de caja aparezcan suficiente y fehacientemente demostrados, y ello no puede deducirse del certificado del contador allegado al proceso, por cuanto este solamente se refiere a una disminución de los ingresos del 50% pero en modo alguno puede colegirse de ahí que hubiese imposibilidad de pagar la liquidación a la actora de manera completa al terminar el contrato de trabajo. De otro lado, no puede perderse de vista que el retiro de la trabajadora no fue repentino, pues esta presentó renuncia desde el mes de marzo y su retiro solo vino a producirse unos cinco meses después, de modo que la empresa estaba prevenida acerca de la inminencia del pago de sus derechos salariales y

prestacionales y ha podido hacer las reservas del caso. De igual manera, en el extenso lapso transcurrido desde que terminó el contrato hasta que se hizo el pago del último abono, la empresa nunca intentó buscar un acuerdo con la trabajadora para definir la forma de pago, sino que motu proprio estableció fechas y cantidades por pagar, sin atender los reclamos de la actora sobre la urgencia de esos dineros, ni sus advertencias sobre las consecuencias de demora. En todo caso, las dificultades para pagar que se aleguen para exonerarse, deben demostrarse con pruebas del proceso, carga con la que aquí no se cumplió pues la simple disminución de los ingresos no es suficiente para concluir buena fe, porque ella en modo alguno acredita imposibilidad de pago.

Es conveniente insistir en que el pago total tiempo después de terminado el contrato de trabajo, en modo alguno puede tenerse de forma necesaria como señal de buena fe, pues de ser así no habría lugar a imponer la sanción en los casos de pago tardío, con lo cual se desconocería tanto lo previsto en la ley como lo resuelto por la jurisprudencia sobre ese tema.

De conformidad con lo expuesto, la Sala se aparta del análisis y la conclusión de la jueza, y considera, por el contrario, que en esta oportunidad no se acreditó la buena fe. En consecuencia, se impondrá la sanción moratoria de un día de salario por cada día de mora desde que terminó el contrato hasta que se hizo el último pago. Es decir, desde el 20 de agosto de 2020 (día siguiente al de la terminación del contrato) y hasta el 24 de enero de 2021 (fecha anterior en que se pagó la última cuota) pues si bien hubo unos pagos anteriores estos no indicaron los conceptos que cubría, entendiéndose que se debía aplicar proporcionalmente a los conceptos adeudados (cesantías y sus intereses, salarios, prima de servicios, vacaciones); o sea, que solo en la última fecha citada pagó la totalidad de los salarios y prestaciones que adeudaba. Por lo tanto, se condenará al pago de $110.000 diarios desde el 20 de agosto de 2020 hasta el 25 de enero de 2021 (154 días).

Ningún comentario se hará sobre la indemnización por despido indirecto que la actora reclama en los alegatos ante la juez antes del fallo, porque ese punto no formó parte de la demanda ni fue discutido durante el proceso, de modo que ni siquiera en grado de consulta puede ser estudiado este asunto, porque ello significaría una violación del derecho de defensa y del debido proceso.

Así se deja estudiado el grado de consulta.

Sin costas de esta instancia, por tratarse del grado de consulta; las de primera instancia, a cargo de la demandada; se dejan sin efecto las impuestas a la actora.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia de fecha el 28 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de MARTA PINZÓN CASTAÑEDA contra TRANSNEVADA S.A.S. en cuanto absolvió de la sanción moratoria; en su lugar condena a la demandada pagar a la actora $16.940.000 por sanción moratoria del artículo 65 del CST.

SEGUNDO: CONFIRMAR el fallo en lo demás.

TERCERO: Sin costas en esta instancia; las de primera a cargo de la demandada.

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO Y CÚMPLASE**.**

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA
Magistrado

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
Secretaria