**CONTRATO DE TRABAJO / INDEMNIZACIÓN POR MORA / SEGÚN MONTO DEL SALARIO**

… en este caso no amerita discusión que a la terminación del nexo, al demandante a la trabajadora no le fueron cancelados salarios y prestaciones sociales; que el salario de la demandante era igual al mínimo legal vigente de cada anualidad; que a la terminación tampoco se le informó a la demandante dentro de los 60 días siguientes sobre el estado en el pago de sus aportes a seguridad social… para arribar al estudio del asunto, indica el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, lo siguiente: “…<Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente:> 1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. <Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> 1. <… Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto…”

**SALARIO SUPERIOR AL MÍNIMO / INDEMNIZACIÓN POR 24 MESES / LUEGO, INTERESES**

… la Sala de Casación Laboral en sentencia SL16280-2014 respecto de la interpretación del artículo 65 CST… dijo: “[…] En ese orden, a falta de la presentación de la demanda a tiempo, no procede el pago de la indemnización moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retardo, por los primeros 24 meses siguientes a la terminación del contrato, conforme lo tiene definido esta Sala desde la sentencia CSJ del 6 de may. de 2010, No. 36577, a saber: La anterior disposición, según el parágrafo 2º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, solamente se aplica respecto de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente… No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses…

**INDEMNIZACIÓN MORATORIA / POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS / TAMBIÉN DE LOS APORTES A SEGURIDAD SOCIAL**

… se desprende que la sanción moratoria del articulo 65 CST se genera no solo cuando hay falta de pago al trabajador los salarios y prestaciones debidas, sino también cuando no se satisface el pago de los parafiscales o aportes a la seguridad social, aspecto que a juicio de la Sala corresponden a cualquiera de las causales que conllevan a una sola consecuencia jurídica como la de dispensar la sanción moratoria la cual no corre por cada incumplimiento, sino por la presencia de cualquiera de las razones que la norma contempla para su generación, siempre que no se establezcan razones atendibles que ubiquen al empleador incumplido en el campo de la buena fe.

Proceso: Ordinario Laboral

Radicado: 66001310500220190048102

Demandante: Angélica Ocampo García

Demandado: IPS Medifarma S.A.S.

Asunto: Apelación Sentencia del 27 de junio de 2024

Juzgado: Segundo Laboral del Circuito

Tema: Contractual

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrado Ponente: **GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

Pereira, nueve (09) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

Aprobado por Acta No. 139 del (03/09/2024)

El Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral, procede a resolver el recurso de apelación formulado, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso **ordinario** promovido por **ANGELICA OCAMPO GARCÍA** en contra de la **IPS MEDIFARMA S.A.S.**, cuya radicación corresponde al **66001310500220190048102.**

Seguidamente, se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en la siguiente,

**SENTENCIA No. 141**

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

**ANGÈLICA OCAMPO GARCÌA** aspira a que, conforme al principio de primacia de la realidad, se declare la existencia de un contrato de trabajo con la **IPS MEDIFARMA** desde el 13 de junio de 2016 y el 12 de diciembre de 2016, terminado por voluntad del empleador. En consecuencia, solicita que se condene al pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones por el periodo comprendido entre los extremos de la relación laboral. Además, solicita se condene a la indemnizaciòn por despido injusto con el salario que realmente correspondía al cargo de auxiliar de enfermeria en pacientes de atenciòn domiciliaria; los aportes a la seguridad social con devoluciòn de lo pagado directamente por la trabajadora; la sanción de un día de salario por cada día trascurrido hasta el momento del pago de la obligación no cumplida por parte del empleador de pago de seguridad social y parafiscales a favor del demandante; la indemnización por el no pago de intereses sobre las cesantías; la sanción del articulo 65 CST por la falta de pago de salarios y prestaciones, intereses moratorios o indexación.

De otro lado, solicita que se declare la existencia del contrato de trabajo a término fijo pactado entre las partes desde el 01 de octubre de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, terminado sin justa causa por razones atribuibles al empleador el 29 de septiembre de 2017. En consecuencia, se condene a la demandada al pago de los aportes a seguridad social, de los salarios, recargos por horas nocturnas, festivos y dominicales, prestaciones sociales y vacaciones. Además, se imponga la sanción del articulo 65 CST por el no pago de las prestaciones y por el incumplimiento de informar durante los primeros 60 días después de terminado el contrato, al trabajador en el último domicilio reportado, el estado de pago de seguridad social y parafiscales, así como la indemnización por despido

**Hechos.**

En síntesis, relata la accionante que tuvo dos contratos con la demandada el primero del 13-06-2016 al 12-12-2016 y el segundo iniciado el 01-10-2016 al 29-09-2017. Frente al segundo contrato, refiere que el 30-09-2016 se le informó que empezaria un nuevo contrato a partir del 01-10-2016 mediante contrato a término fijo para ejercer labores de auxiliar de enfermería en pacientes de atención domiciliaria.

Advierte que a la firma del contrato de prestaciòn de servicios, la demandada entregò copia del contrato y anexos, entre estos, lo relativo a las politicas empresariales, descripciòn del cargo para la que fue contrado, organigrama y reglamento de trabajo, señalando que la denominaciòn “auxiliar de enfermerìa” existìa dentro de la planta de personal. Agrega que durante la prestaciòn de sus servicios cumpliò turnos diurnos y nocturnos, ademas de horarios conforme a las directrices de la demandada, a traves de la jefe de enfermerìa de la IPS MEDIFARMA S.A.S.; que se trabajò con los elementos e insumos otorgados por la demandada, sin poder la accionante modificar o suspender la actividad asignada o dejar de cumplir con los horarios impartidos y resalta que su remuneraciòn se fijó en valor de $50.000 por turno.

Afirma que la IPS MEDIFARMA S.A.S le adeuda los servicios por atenciòn domiciliaria conforme al salario real de un auxiliar de enfermeria con iguales funciones que las desarrolladas por ella, como tampoco los recargos por horas extras, festivos y dominicales. Además, refiere que a la terminaciòn tampoco se cumplió con informarle por escrito a la ultima direcciòn registrada dentro de los 60 dias siguentes a la terminaciòn del contrato el estado en el pago de sus aportes a seguridad social sobre los salarios de los ùltimos tres meses previos a la terminaciòn, incumpliendo ademas con el pago de las prestaciones y vacaciones al momento del finiquito contractual.

Resalta que hubo un segundo contrato laboral a término fijo donde se pacto como extremos el 01 de octubre de 2016 y el 31 de diciembre de 2016; que el 29 de septiembre de 2017 presentó carta de renuncia por causa  
imputable al empleador ante el pago inoportuno del salario. Que el salario que en dicha ocasión tuvo fue de$689.455. Advierte que a la terminación, la demandada no había cumplido con el pago de los salarios de julio, agosto y septiembre del 2017, ademas de los recargos ordinarios, dominicales y/o festivos de julio a septiembre de 2017, tampoco le cancelaron aportes a seguridad social ni se le no informo a su dirección en los 60 días posteriores a la terminación, el estado de pago de seguridad social y parafiscales.

La demanda fue radicada el 18-10-2019 y admitida por auto del 24-02-2020.

**Posición de la demandada.**

La **IPS MEDIFARMA S.A.S.** no contestó la demanda, razón por la cual se le aplicaron las consecuencias del articulo 31 del CPTSS.

**SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante fallo del 27 de junio de 2024, la Jueza Segunda Laboral Del Circuito de Pereira dispuso:

PRIMERO: DECLARAR que, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, entre la señora ANGELICA OCAMPO GARCÍA como trabajadora y la IPS MEDIFARMA S.A.S. como empleadora, existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 13/06/2016 y el 27/09/2017; fecha en que culminó por causa imputable al empleador, según lo dicho en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la IPS MEDIFARMA S.A.S a favor de la señora ANGELICA OCAMPO GARCÍA, las siguientes sumas de dinero: Salario: $2´139.379 - Auxilio de cesantías: $1´043.852 - Intereses a las cesantías: $56.789 - Prima de Servicio: $1´043.852 - Compensación de Vacaciones: $470.074 - Indemnización por despido sin justa causa: $73.772. - Indemnización por no pago de los intereses a las cesantías: $56.789.

TERCERO: CONDENAR a la IPS MEDIFARMA S.A.S. a favor de la señora ANGELICA OCAMPO GARCÍA al pago de los intereses moratorios a la tasa máxima de la Superintendencia Financiera establezca, conforme el 65 del CST, los cuales comenzarán a generarse desde el día siguiente al finiquito contractual, esto es, 28/09/2017 sobre el valor total de las prestaciones sociales y salarios adeudados que ascienden a la suma de $4´283.872 y hasta el pago total de la obligación.

CUARTO: CONDENAR a la IPS MEDIFARMA S.A.S. a cancelar a favor de la señora ANGELICA OCAMPO GARCÍA los aportes a pensión dentro del periodo comprendido entre el 13/06/2016 al 30/09/2016 y 01/03/2017 hasta el 27/09/2017 teniendo en cuenta un IBC de un SMLMV para cada anualidad, los cuales deberán ser pagados a la entidad de seguridad social a donde ella se encuentra afiliada. Asimismo, al pago de los intereses moratorios de que trata el artículo 23 de la Ley 100 de 1993.

QUINTO: DENEGAR las demás pretensiones de la demanda.

SEXTO: CONDENAR en costas a la parte demandada en un 80% de las causadas y a favor de la demandante, las que serán liquidadas en el momento procesal oportuno.

Para resolver, trajo a colación los elementos de toda relación laboral y la presunción del artículo 24 del CST a favor del trabajador. Al descender al caso concreto, mencionó la confesión ficta que se dio en la audiencia celebrada el 5 de septiembre de 2022, derivada de las sanciones previstas en el artículo 77 del CPTSS, ante la inasistencia del representante legal de Medifarma S.A.S. a la audiencia de conciliación en la que se tuvieron por ciertos que: la accionante Angélica Ocampo García prestó sus servicios personales a la IPS MEDIFARMA SAS, a partir del 13 de junio de 2016, para ejecutar el cargo de auxiliar de enfermería a través de un contrato de prestación de servicios que culminó el 30 de septiembre de 2016, lapso durante el cual la demandada suministró los implementos para ejecutar su función; que la accionante debía solicitar permiso para ausentarse del puesto de trabajo y recibía órdenes de la jefa de enfermería quienes ignoraban los turnos en que debía de prestar ese servicio. Que luego, el 1 de octubre de 2016 suscribió un contrato de trabajo a término fijo que se pactó entre el 1 de octubre de 2016 y el 31 de diciembre de 2016; que recibe remuneración y laboraba por turnos dentro de las instalaciones de la empresa.

Dichos derroteros le permitieron a la juzgadora evidenciar la prestación personal del servicio a favor de la demandada y la presunción del artículo 24 del CST, sin que la demandada lograra derruirla, al considerar que el restante material probatorio daba cuenta de la subordinación, aspectos que corroboró con la testimonial de Alba Patricia Garzón Orozco a quien le confirió credibilidad al exponer de manera exacta y completa la razón de la ciencia de sus dichos, así como las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que adquirió su conocimiento, extrayendo que la demandante de manera continua había prestado sus servicios a favor de la demandada desde **junio de 2016** y hasta **septiembre de 2017** como enfermera, por lo que encontró viable declarar la existencia del contrato de trabajo.

En cuanto a los extremos, tuvo en cuenta que la demandante indicó en el escrito introductorio que existieron dos vinculaciones, la primera bajo un contrato de prestación de servicios desde el 13 de junio de 2016 al 30 de septiembre de 2016 y la segunda bajo un contrato de trabajo a término fijo del 1 de octubre de 2016 al 31 de diciembre 2016. Sin embargo, advierte que en la confesión ficta que recayó sobre la demandada y del análisis de los elementos del contrato, dedujo que entre ambas partes, lo que había existido fue una única relación laboral entre 13 de junio de 2016 y el 27 de septiembre de 2017, terminado por la renuncia de la demandante por causas imputables al empleador, aspecto que no encontró desvirtuado y, contrario a ello, lo sustentó con la misma testimonial recaudada que reveló la continuidad de la misma prestación de servicios que luego se hizo bajo un contrato de trabajo, por lo que dedujo que se trataba de un único vínculo que debía declararse a término fijo.

Respecto a las acreencias laborales, salario y trabajo suplementario, trajo a colación el artículo 127 del CST y refirió que para establecer el valor del salario, la jurisprudencia era reiterativa en indicar que, para el reconocimiento y pago de las horas extras, dominicales y festivos, la comprobación de tales supuestos debían alistarse de tal manera que no existiera duda acerca de su ocurrencia, estando vedado al juzgador hacer cálculos o sus posiciones acomodaticias para determinar el número probable de las estimen trabajar, por lo que en este caso, a pesar de existir claridad de que se laboraba por un sistema de turnos, ninguna prueba militaba para demostrar el trabajo suplementario alegado, por lo que, ante la falta de certeza, tomo como salario, el mínimo legal mensual vigente, valor sobre el cual se liquidaron los salarios adeudados para los meses de Julio, agosto y septiembre de 2017; las cesantías de iguales meses, los intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones.

De otro lado, encontró satisfechos los requisitos necesarios para condenar a la demandada por la indemnización del articulo 64 CST. , al encontrar demostrado el despido indirecto alegado y, para su liquidación, tuvo en cuenta el contrato de trabajo que se había pactado por 3 meses, según la cláusula 4 del contrato, el cual iba hasta el 13 de diciembre de 2016, por lo que consideró que la falta de aviso de su empleador, conllevo a la renovación automática por periodos iguales, considerando que la primera renovación iba hasta el 31 de marzo de 2016, la segunda hasta el 30 de junio de 2016 y la última hasta el 30 de septiembre de 2017, pero al haber culminado la relación bajo la figura del despido indirecto, la indemnización era por el tiempo faltante para la expiración del contrato, siendo de tres días que implicaban reconocer la suma de $73.772.

En cuanto a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, la cual no se generaba de manera automática, aunado a que en caso de que el trabajador no reclamara judicialmente entre los 24 meses siguientes a la terminación, no correspondería un día de salario por cada día de retardo, sino los intereses moratorios.

De allí que, al analizar el caso concreto, estableció que la demandada no había acreditado la demostración de que le atendieran razones serias o atendibles para haber incumplido con el pago de salarios y prestaciones, por el contrario, ante la actitud asumida por el empleador, lo que se había denotado era que se actuó de mala fe, a lo que se le sumaba la confesión ficta. Así, al realizar las liquidaciones correspondientes, tuvo en cuenta que la demandante había devengado el mínimo legal mensual vigente durante la relación laboral pero como había elevado el reclamo judicial del 18 de octubre de 2019, lo había sido por fuera de los primeros 24 meses pues había demorado 2 años y 21 días, por lo que reconoció los intereses moratorios a partir del día siguiente de la fecha del finiquito contractual y sobre las sumas adeudadas por prestaciones sociales y salarios.

En cuanto a la sanción por no pago de intereses a las cesantías que era pagadera en el mes de enero de cada año, coligió que al no haberse satisfecho el pago de los intereses había surgido la sanción la cual liquidó por el doble de lo que debió pagar.

Frente a las obligaciones pensionales, trajo a colación el contenido del artículo 23 de la Ley 100 de 1993, y señaló que la empleadora adeudaba el pago de los aportes al sistema de seguridad social de los periodos del 13 de junio de 2016 al 30 de septiembre de 2016, así como los de marzo de 2017 a 27 de septiembre de 2017 y, como se relató en los hechos 45 y 58 de la demanda, era viable ordenar el pago de los aportes con los intereses moratorios, teniendo como IBC el SMLV. Respecto a la indemnización implorada consideró que no había lugar a ordenar pago alguno por ese concepto, pues ya se había accedido a la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Frente al reintegro de los aportes en salud, indicó que, si bien se dijo en el hecho 45 de la demanda que la actora canceló los aportes del periodo del 13 de junio a 30 de septiembre de 2016, ninguna prueba se había aportado de su pago, por lo que denegó tal pretensión.

**RECURSOS DE APELACIÓN**

La parte actora recurrió parcialmente la decisión en cuanto a los siguientes tópicos:

Manifestó inconformidad respecto de la intelección que se le otorgó a la aplicación del artículo 65 del CST, al no disponer la sanción de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los salarios y prestaciones que era la sanción que correspondía y no los intereses moratorios. Justifica ello, en que la demandante al devengar el salario mínimo Legal no le era aplicable la sanción con los intereses de mora porque estos eran para aquellos que devengaban más del mínimo, por lo que se había aplicado una prescripción de dos años frente a tal sanción porque la demanda se había instaurado luego de transcurridos los 24 meses, cuando la prescripción estaba dispuesta en el artículo 151 del CPLSS siendo trienal. Al respecto, reclama que entonces en este caso, además se había aplicado una prescripción de manera oficiosa, faltando a una norma imperativa.

De otro lado, recriminó que no se hubiere sancionado a la demandada por el no pago de la seguridad social y, por el hecho de no anunciarlo al trabajador en el término y forma que el mismo artículo 65 lo dispone. Considera que la sanción es condenar con el pago de un día de salario por cada día en que pase el empleador en no cancelar la seguridad social, aspecto que no se analizó por el juzgado, máxime cuando había quedado probado por la confesión ficta, que al trabajador no se le avisó con la temporalidad que dispone la norma.

**ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Como la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se atienden los alegatos que guarden relación directa con los temas debatidos. Para tal efecto, mediante fijación en lista, se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, los cuales obran en el expediente digital. De la presentación de alegaciones en término, se remite a la constancia de la Secretaría de la Sala.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia, procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

**CONSIDERACIONES**

**Problema jurídico.**

Conforme al anterior panorama, la Sala se ceñirá a los fundamentos del recurso de apelación, según lo dispuesto en el artículo 66A del CPTSS, por lo que el problema jurídico se enmarca en establecer:

1. Determinar si en este asunto, se aplicó debidamente el articulo 65 CST, al condenar a la demandada al pago de los intereses moratorios y no al pago de un día de salario por cada día de retardo. Establecer si frente a la condena impartida se aplicó la prescripción.
2. Establecer si era posible condenar a la misma indemnización moratoria del articulo 65 CST, en virtud del incumplimiento del parágrafo 1 ibid., esto es, por el no informar sobre el pago de la seguridad social.

**De la sanción moratoria del articulo 65 CST.**

Para resolver advierte la Sala, que en este caso no amerita discusión que a la terminación del nexo, al demandante a la trabajadora no le fueron cancelados salarios y prestaciones sociales; que el salario de la demandante era igual al mínimo legal vigente de cada anualidad; que a la terminaciòn tampoco se le informó a la demandante dentro de los 60 dias siguientes sobre el estado en el pago de sus aportes a seguridad social sobre los salarios de los ùltimos tres meses previos a la terminaciòn y que el empleador no demostró razones atendibles para haber incumplido con el pago de los salarios y prestaciones a favor de la trabajadora.

Aclarado lo anterior, para arribar al estudio del asunto, indica el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, lo siguiente:

“<Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente:>

1. Si *a la terminación del contrato*, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

<Artículo modificado por el artículo [29](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html#29) de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:>

Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria ~~o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial~~, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

[…]

**PARÁGRAFO 1o.** Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora

**PARÁGRAFO 2o.** Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo [65](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html#65) del Código Sustantivo de Trabajo vigente.”.

Ahora, para resolver es de citar que la Sala de Casación Laboral en sentencia SL16280-2014 respecto de la interpretación del artículo 65 CST, al respecto dijo:

“[…]

En ese orden, a falta de la presentación de la demanda a tiempo, no procede el pago de la indemnización moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retardo, por los primeros 24 meses siguientes a la terminación del contrato, conforme lo tiene definido esta Sala desde la sentencia CSJ del 6 de may. de 2010, No. 36577, a saber:

**La anterior disposición, según el parágrafo 2º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, solamente se aplica respecto de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, situación que se presentaba respecto de la actora, de modo que aquel precepto le era aplicable.**

No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso. Después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

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.**

[…]

Lo acabado de decir fue lo que llevó a esta Sala, en virtud del principio de favorabilidad, a considerar, en el precitado precedente, Sentencia No. 36577 del 6 mayo de 2010, que, ante la no presentación de la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la culminación del vínculo laboral, el empleador ya no pagaría un día de salario por cada día de mora, sino que, desde el primer día del incumplimiento, deberá reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando salde la respectiva deuda en su totalidad”. **(negrillas fuera de texto)**

Ahora, como solicita la parte recurrente que sea igualmente aplicada la sanción moratoria al incumplir el empleador con lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 65 CST ya transcrito, al respecto, la Corte en Sentencia SL912-2023 al definir sobre la imposición de la indemnización moratoria por el pago deficitario de los aportes a la seguridad social y por la falta de pago de los salarios y prestaciones, indicó:

“… Nótese entonces que la discusión que surgió al interior del proceso se centró, según el marco que fijó la parte actora y con el cual se trabó la litis, en si resultaba procedente la condena por indemnización moratoria por haberse presentado, en su decir, de un lado el pago deficitario de los salarios y prestaciones sociales causadas a la finalización del vínculo laboral y, de otra parte, la falta de cancelación en forma íntegra de los aportes en materia de seguridad social o parafiscales.

….

La norma transcrita consagra la indemnización moratoria, en su numeral primero frente a la falta de pago de salarios y prestaciones sociales a la culminación del nexo; y en el parágrafo primero por el no cubrimiento de las cotizaciones en materia de seguridad social. Lo que significa, que tal sanción se genera por cualquiera de los dos presupuestos referidos.

Lo que conlleva que, la mencionada indemnización moratoria se puede dar por tales eventos que se desprenden del texto normativo, cuando la empleadora incumple con sus obligaciones tanto salariales, prestacionales o en materia de seguridad social y haya actuado de mala fe.

Cabe destacar que respecto al parágrafo 1 del citado precepto legal, se tiene que la indemnización moratoria allí derivada, conforme a la intelección dada por la Corte, consiste en que su finalidad es garantizar el pago real de las cotizaciones al sistema de seguridad social y parafiscales, independientemente de las demás formalidades exigidas, como el comunicar de manera efectiva dicha cancelación al trabajador.

Igualmente, esta corporación también ha insistido en señalar que la inobservancia de esa obligación, específicamente, por los últimos tres meses de la relación laboral, trae consigo el pago de la indemnización moratoria a favor del trabajador y no la ineficacia de la terminación del nexo con el consecuente reintegro al cargo desempeñado; dado que el objeto de la norma no recae en el restablecimiento real y efectivo del contrato de trabajo, sino, como ya quedó explicado, en garantizar la cancelación de los aportes a la seguridad social y parafiscales, tal como se dijo en múltiples pronunciamientos, entre otros, en la sentencia CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35303, reiterada en decisión CSJ SL589-2014 (…)

Conforme a lo expuesto, frente al no pago o cancelación deficitaria de salarios y prestaciones sociales, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, puede consistir, para quienes devenguen un salario mínimo, en un día de salario por cada día de retardo hasta que se sufrague lo adeudado, o para los demás casos, solo extenderse, por regla general, a lo equivalente a una suma diaria hasta por 24 meses y luego desde el mes 25 el reconocimiento de intereses moratorios (numeral primero); mientras que por no cubrir los aportes a la seguridad social, acorde a la jurisprudencia de esta corporación, no se consagra esas consecuencias, sino que se condena a razón de un día de retardo por cada uno de demora en sufragar los aportes parafiscales y de la seguridad social, a partir de la terminación del contrato y hasta cuando se acredite su pago (parágrafo primero)

Ahora bien, con independencia del acierto o no de los raciocinios jurídicos del juez de apelaciones, en el sentido de que no es dable condenar simultáneamente a doble moratoria cuando se presenta el caso de la falta de pago de salarios y prestaciones, así como el no cubrimiento de los parafiscales o aportes a la seguridad social; se observa que, en este asunto en particular, no hay lugar a imponer sanción alguna por esta última súplica, en la medida que no se configuran los presupuestos previstos en el parágrafo 1 de la norma en comento que genere un incumplimiento de esta obligación, como a continuación pasa a explicarse.

…”.

De lo dicho, se desprende que la sanción moratoria del articulo 65 CST se genera no solo cuando hay **falta de pago al trabajador los salarios** **y prestaciones** **debidas**, sino también cuando no se satisface el pago de los parafiscales o aportes a la seguridad social, aspecto que a juicio de la Sala corresponden a cualquiera de las causales que conllevan a una sola consecuencia jurídica como la de dispensar la sanción moratoria la cual no corre por cada incumplimiento, sino por la presencia de cualquiera de las razones que la norma contempla para su generación, siempre que no se establezcan razones atendibles que ubiquen al empleador incumplido en el campo de la buena fe. De allí que la sanción resulta ser una sola, sin que sea dable aplicarla simultáneamente o para caso, so pena de generarse una doble sanción.

Ahora bien, al existir claridad que en este caso hay lugar a aplicar la sanción moratoria del artículo 65 del CST, por el incumplimiento del dador del empleo en el pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social y que al ser el salario de la laborante igual al mínimo legal vigente de cada anualidad, para tal caso, la sanción del articulo 65 CST corresponde al empleador omisivo o moroso pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta satisfacer el pago de los salarios y prestaciones sociales adeudadas.

Lo anterior es así, porque lo que dispone la norma es que el laborante que devenga un salario superior al mínimo legal – *que no es el caso* -, de esperar más de 24 meses para hacer la reclamación judicial – *que no corresponde a una prescripción como lo interpreta el apelante* –, la sanción no será el pago de “una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor” sino el pago de los intereses moratorios sobre los salarios y prestaciones dejadas de pagar.

Aclarado lo anterior, en este caso al no estar en discusión la procedencia de la indemnización moratoria y como el salario mensual de la trabajadora correspondía al mínimo legal que para la data de la terminación (27-09-2017) era de $737.717, en tal caso, la condena a imponer al empleador corresponde a la de pagar a partir del 28-09-2017 una suma igual al último salario diario que era por $24.591 por cada día de retardo hasta cuando el pago se verifique el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social adeudadas.

Con todo, se modificará el ordinal tercero de la sentencia al asistirle la razón al recurrente frente a la intelección que se debió dar del articulo 65 CST, respecto de la sanción moratoria en tratándose de trabajadores con salario igual al mínimo legal y frente a las causales que la generan.

Finalmente, como quiera que el recurso formulado prosperó parcialmente, en esta instancia no se condenara en costas.

**DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

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

**RESUELVE**

**PRIMERO**: **MODIFICAR** el ordinal tercero de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira el cual quedará así:

“TERCERO: CONDENAR a la IPS MEDIFARMA S.A.S. a pagar a favor de la señora ANGELICA OCAMPO GARCÍA por concepto de indemnización moratoria del articulo 65 CST, una suma igual al último salario diario que era por $24.591 por cada día de retardo a partir del 28-09-2017 y hasta cuando el pago se verifique el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social adeudadas”.

**SEGUNDO**: En lo demás, la sentencia se mantiene incólume.

**TERCERO:** Sin costasen esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Quienes integran la Sala,

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

Magistrado Ponente

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado