

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.

SALA LABORAL

PROCESO EJECUTIVO DE HOLGER FERNEY USECHE LINARES Y JUAN CARLOS GONZÁLEZ ARIAS CONTRA TECHOS Y CUBIERTAS DE COLOMBIA LTDA , LUIS MANUEL SANDOVAL OCHOA, SERGIO HERNANDO SANDOVAL LÓPEZ Y LUISA FERNANDA SANDOVAL LÓPEZ

*Magistrado Ponente: Luis Carlos González Velásquez*

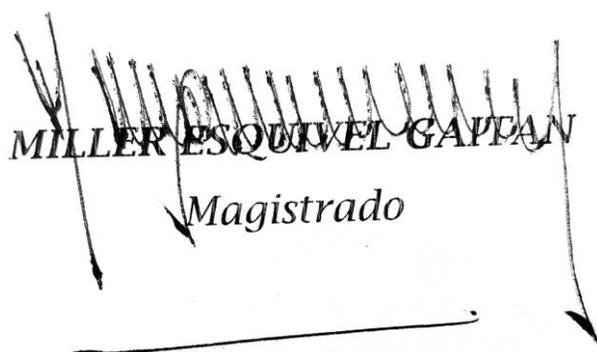
*Con el respeto para la con mayoría de la sala, disiento en lo relativo a la condena que se impuso a los ejecutados a los intereses legales sobre las sumas pactadas en la conciliación, ya que en mi criterio debieron ser los intereses moratorios tal como fueron reclamados y se insiste en el recurso de apelación, por lo que a continuación paso a explicar.*

*En lo que atañe al interés que debe pagarse, es necesario acudir al ordenamiento civil, en cuyo artículo 1617 se dice que "... se siguen debiendo los intereses convencionales, si se ha pactado un interés superior al legal, o empiezan a deberse los intereses legales,..." , es decir, que habiendo incurrido el deudor en mora de pagar una suma de dinero y ante el no pacto del monto de intereses, pero ello resulta irrisorio frente al perjuicio y el derecho que se cobra se deriva del trabajo, que goza de especial protección del Estado (art. 25 CP). Conviene expresar que el artículo 1617 del Código Civil no es aplicable para definir cuál es el monto de los intereses (legales) a que están obligadas a pagar los deudores, cuando no la cancela oportunamente lo debido, según lo ha señalado la H. Corte Constitucional en sentencia C-367 de 1995, que aunque allí hace referencia a pensiones, por tratarse de un derecho que igualmente tiene su fuente en el trabajo, permite su aplicación a aquellos (argumentum a simili): "(...) Aunque la Corte, por las razones dichas, no*

*acepta la aludida referencia como razón suficiente para deducir que el precepto bajo examen se oponga a la Constitución Política, debe señalar, sin lugar a equívocos, que el artículo 1617 del Código Civil no es aplicable, ni siquiera por analogía, para definir cuál es el monto de los intereses moratorios que están obligadas a pagar las entidades responsables del cubrimiento de pensiones en materia laboral cuando no las cancelan oportunamente a sus beneficiarios. (...) No puede concebirse, entonces, a la luz de los actuales principios y preceptos superiores, la posibilidad de que las pensiones pagadas de manera tardía no generen interés moratorio alguno, con el natural deterioro de los ingresos de los pensionados en términos reales, o que el interés aplicable en tales eventos pueda ser tan irrisorio como el contemplado en el artículo demandado, que, se repite, únicamente rige, de manera subsidiaria, relaciones de carácter civil entre particulares. Además, ninguna razón justificaría que los pensionados, casi en su mayoría personas de la tercera edad cuyo único ingreso es generalmente la pensión, tuvieran que soportar, sin ser adecuadamente resarcidos, los perjuicios causados por la mora y adicionalmente la pérdida del poder adquisitivo de la moneda por el incumplimiento de las entidades correspondientes. Desde luego, las obligaciones de pagar oportunamente las pensiones y de asumir, en caso de no hacerlo, unos intereses de mora que consulten la real situación de la economía se derivan directamente de la Constitución y deben cumplirse automáticamente por los entes responsables, sin necesidad de requerimiento judicial, aunque hay lugar a obtener el pago coercitivamente si se da la renuencia del obligado. En tales eventos, la jurisdicción correspondiente habrá de tener en cuenta, a falta de norma exactamente aplicable, la doctrina constitucional, plasmada en la presente y en otras providencias de esta Corte, que fija el alcance del artículo 53 de la Carta Política en la parte concerniente a pensiones legales, en concordancia con el 25 Ibídem, que contempla protección especial para el trabajo (...). Razonamiento que debe seguirse frente a la obligación aquí ejecutada, salarios y prestaciones sociales conforme a la demandada, pues se trata del pago del dinero debido, conforme a la conciliación celebrada por las partes e incumplida por la ejecutada, luego no podría concebirse que el incumplimiento en el pago de éstas no genere interés moratorio o que la tasa aplicable sea tan ínfima como la del art. 1617 del CC.*

*En los anteriores términos dejo a salvo el voto,*

~~MILLER ESQUIVEL GAYTAN~~  
Magistrado

The image shows a handwritten signature, "MILLER ESQUIVEL GAYTAN", which has been crossed out with a thick black line. Below the signature, the word "Magistrado" is written in a serif font. There are three arrows: one pointing down from the left side of the signature, one pointing down from the right side of the signature, and one pointing horizontally from the left side of the signature towards the right.

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.  
SALA LABORAL

PROCESO ORDINARIO DE LEIDY JOHANNA POVEDA PELÁEZ CONTRA  
SEGURIDAD Y VIGILANCIA GARBELL LTDA

Magistrado Ponente : Luis Carlos González Velásquez

*Con el respeto por lo estimado por la mayoría de la sala, paso a referirme a los motivos que me llevan a disentir de la sentencia proferida en el proceso de la referencia, al resolver el recurso de apelación, en cuanto a la forma de tasación de la indemnización moratoria.*

*El artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la 789 de 2002, reza.*

*“ 1. 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, 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.*

*2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.*

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 del Código Sustantivo de Trabajo vigente."

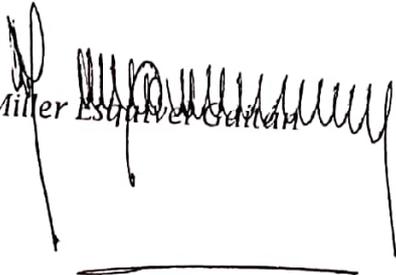
La sentencia de primera instancia fue clara al determinar que el salario devengado por la demandante fue igual al mínimo legal vigente, cuestión que no controvertió la sociedad demandada en esta instancia, limitándose la censura a que la indemnización moratoria era equivalente a los intereses moratorios, porque la demanda se presentó después del mes 25.

La ponencia transcribe el inciso primero del precepto, y erróneamente incluye un segundo inciso no contenido en la norma, y concluye que como la demanda se presentó después de los 24 meses de terminado el contrato de trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de intereses moratorios, los que se pagan desde la finalización del contrato de trabajo. Olvida la mayoría de manera brusca el párrafo segundo del aludido artículo, de que el inciso primero se aplica únicamente a los trabajadores que devengan más del salario mínimo legal, para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del CST vigente.

De otra parte, respalda dicha postura en la sentencia del 1º de agosto de 2018, Rad. 70066, que cita en parte, desconociendo que en la misma sentencia recuerda decisión anterior, donde precisó "La anterior disposición, según el párrafo 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", descontextualizando el entendimiento de la corte. Entonces, no veo

*fundamento alguno para modificar el literal e) del ordinal segundo de la sentencia recurrida, para condenar a la demandada al pago de intereses moratorios, peor, cuando se impone los mismos "sobre las suma a que fue condenada la demandada", ya que hay condenas por intereses a las cesantías, compensación en dinero de las vacaciones, desatendiendo abiertamente el mandato legal. Por lo que era de rigor confirmar la sentencia de primera instancia, que aprecio correctamente los hechos y fundamentos jurídicos debatidos.*

*Dejo así a salvo el voto.*

  
Miller Esquivel Guzmán

Secretary of State

23 FEB 23 AM 10:42

*afh*

000000

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.

SALA LABORAL

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE MARTHA LILIANA MORALES JIMÉNEZ  
CONTRA MEDPLUS MEDICINA PREPAGADA S.A.

*Magistrado Ponente: Luis Carlos González Velásquez*

*Paso a referirme a los motivos, que en mi sentir, se debió analizar con minucia en la ponencia, toda vez que se está tomando la determinación más trascendental dentro de la ejecución del contrato de trabajo, como es la terminación con justa causa de dicho vínculo. A pesar de que la demanda en esencia se dirige a alegar que el contrato de trabajo finalizó estando amparada por el fuero de salud (hechos 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17). En igual forma, cuestiona lo atinente a las metas de ventas acordadas, que fue el motivo de desvinculación ( hechos 18, 19, 20 y 21). Por ello antes de mirar la gravedad de los hechos invocados, es prioritario examinar si éstos ocurrieron.*

*En lo relativo al cumplimiento al pacto de metas referidos en el contrato de trabajo o documento anexo a éste, como justa causa para finiquitar el nexo laboral, se hace necesario entrar a verificar la respectiva cláusula con el fin de determinar su justeza y si está conforme a los dictados de la ley. Dado que no es lógico ni jurídicamente válido fijar unas metas al arbitrio del empleador, aunque esté firmado por el empleado, puesto que requiere que sea razonable y que permita ser cumplida por el trabajador, esto es, que sean producto de circunstancias de modo y tiempo, que las hagan viables, para evitar que constituya desde el momento de la suscripción del contrato en una justa causa que pueda ser invocada por el empleador en cualquier momento de su ejecución, lo que no se adviene a la buena fe que gobierna todos los contratos y en especial el de trabajo (art. 55 CST) y por lo que una cláusula en tal sentido sería ineficaz (art. 43 CST) .*

*En el caso examinado no es factible hacer esa valoración al no haberse allegado el contrato de trabajo o el anexo respectivo donde se estipuló dicho compromiso.*

*Sin embargo, en la carta de terminación del contrato de trabajo se reveló:*

*“3. Para la época del 31 de enero de 2014, usted aceptó y acordó por escrito con su empleador el cumplimiento de una cuota mínima mensual en venta de usuario conforme a lo establecido por **LA NORMATIVA ESQUEMA DE COMISIONES Y BONIFICACIONES MEDPUS GROUP.***

*4. Durante los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2016 usted aceptó el presupuesto de ventas establecido por **MEDPLUS MEDICINA PREPAGADA SA** para dichos meses.*

*5. Su empleador observo el incumplimiento de sus obligaciones y funciones laborales, teniendo en cuenta los resultados mensuales de su promedio mínimo de ventas del año 2016 correspondientes a los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre de 2016.”*

*Incumplimiento que derivó en la finalización con justa causa del nexo laboral.*

*El mentado documento denominado “**La Normativa Esquema De Comisiones Y Bonificaciones Medpus Group.**” no fue allegado al expediente, lo que impide analizar, a su vez, la valoración del acuerdo en lo que hace a las metas de ventas pactadas para explorar la justeza de la finalización del vínculo laboral, aunque en el otrosí de folio 201, en que se hace mención a dicha normatividad, es a efectos de definir las comisiones y bonificaciones, pero no se precisa cuáles eran esas metas de ventas. Tanto, que la ponencia no menciona el documento donde se pactó esas metas.*

*A pesar de las falencias probatorias referidas, que hace ilegal la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa, si se analiza las documentales de folios 206 y siguientes, en donde se llama la atención a la demandante el 31 de julio de 2014, 11 de noviembre de 2014, 14 de enero de 2015, diciembre de 2015, 29 de enero de 2016, 29 de 2016, agosto de 2016 y 14 de diciembre de 2016, “por incumplimiento de metas previamente pactadas”, lo que en realidad se colige de dichos llamados es que las supuestas metas, que no se probó su pacto como quedó precisado atrás, eran imposible de cumplirlas (nemo potest ad impossibile obligari), puesto que nadie está obligado más allá de lo posible, según las reglas de la sana critica.*

Para finalizar acudo a lo doctrinado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 38.420 del 2 de mayo de 2012:

*“En efecto, observa la Corte que tanto el documento “Estándares de Productividad” al que alude la pluricitada cláusula 7ª del contrato de trabajo del actor, como su comunicación, brillan por su ausencia en las presentes diligencias, lo que imposibilitaría determinar si, previa a la cancelación del contrato de trabajo, la empleadora le informó al trabajador acerca de las metas de la empresa.*

*Así las cosas, resulta oportuno rememorar lo expresado por esta Sala en sentencia del 25 de junio de 2009, radicación 35998, en la que se dijo:*

*“El hecho de que una conducta del trabajador sea calificada en el contrato de trabajo como falta grave que faculte al empleador para terminar el vínculo contractual por justa causa, no significa que el juez no pueda examinar los motivos aducidos para determinar si efectivamente el trabajador incurrió en dicha falta. Desde luego que no juzgará la gravedad de la misma, pues esa calificación ha sido previamente convenida por las partes, pero sí, si el trabajador incurrió en la conducta antilaboral, ya que en estos eventos no opera la responsabilidad objetiva.*

*(...)*

*Por tanto, si bien en la comunicación de despido al asalariado se le dice que el cuadro de metas comerciales está adjunto a la misma y que de ese cuadro se puede desprender que los logros del trabajador son inferiores a las metas fijadas, no es posible establecer con certeza si las metas de la empresa fueron comunicadas previamente a su subordinado, para concluir en un incumplimiento suyo a las mismas, ya que ninguna prueba en el expediente apunta en esa dirección”.*

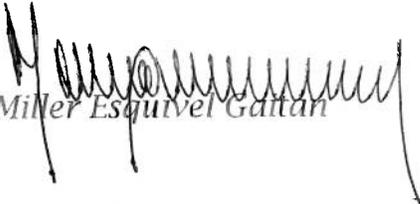
*(...)*

*Y en cuanto al dato de ejecutivos de ventas de la Regional de Bogotá en la que el actor aparece en el número 368 con puntaje de 24 sobre un máximo de 130 logrado por otros ejecutivos de cuenta, tampoco puede desprenderse que el actor hubiera incumplido las metas y si éstas fueron comunicadas previamente al trabajador, además de tratarse de un documento elaborado por la empresa que no aparece suscrito o manuscrito por el demandante o que hubiera sido aceptado expresamente por el mismo”*

*En suma, las aludidas metas invocadas por la empresa fue una imposición arbitraria del empleador al establecerlas sin soporte alguno, que permita en*

*forma razonada, determinar que las mismas eran posibles de cumplir. Por lo que fue una decisión ilegal y sin justa causa, procediendo el reconocimiento de la correspondiente indemnización, al no acreditarse el fundamento jurídico del reintegro impetrado.*

*Dejo así a salvo el voto.*

  
Miller Esquivel Gaitan

\_\_\_\_\_