



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -**

Santiago de Cali, cuatro (4) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA N° 046
Acta de Decisión N° 020**

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en asocio de los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la Sala de Decisión Laboral, proceden a resolver la **APELACION** de la sentencia No. 046 del 09 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO** contra **ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE LTDA.**, bajo la radicación No. 76001-31-05-013-2018-00349-01.

ANTECEDENTES

Las pretensiones incoadas en la demanda están encaminadas a que se declare que, entre las partes, existieron dos vínculos contractuales, el primero desde el 28 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016; y el segundo con fecha de inicio del 11 de agosto de 2016, el cual se encuentra vigente; asimismo se ordene a la demandada reconocer y pagar en favor del actor, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, la sanción moratoria por la consignación deficitaria de las acreencias laborales por concepto de cesantía, intereses de las cesantía, primas, vacaciones y seguridad social, correspondiente al primer contrato laboral, así como la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., por el retardo en el pago de la liquidación completa de salarios y prestaciones sociales,



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. PAULO ELIECER LONDOÑO
C/ ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE
LTDA.
Rad. 013- 2018 - 00349- 01

causados entre el 28 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016; y al pago de los aportes al sistema general de seguridad social, por el total exacto devengado por el trabajador.

Informan los hechos de la demanda que, el señor **PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO**, celebró dos contratos de trabajo a término fijo con la empresa **ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTDA.**, con fechas de inicio desde el 28 de julio de 2015 hasta el 27 de julio de 2016 y desde 11 de agosto de 2016, el cual sigue vigente; que la actividad desempeñada por el actor era como guarda de seguridad, cumpliendo jornadas de trabajo de hasta 12 horas, en turnos diurnos y nocturnos; que devengaba un salario mínimo legal vigente más auxilio de transporte.

Que la cesantía y la prima liquidadas al 31 de diciembre de 2015, fueron consignadas por un salario inferior al devengado; la prima correspondiente a los meses de junio de 2016 y diciembre de 2016, fueron pagadas por un valor inferior al indicado, en ese mismo sentido indicó que, para los aportes a pensión de toda la vigencia de 2016, estos se realizaron por un valor menor al salario devengado; con relación al auxilio de transporte, aquel se pagó por un valor inferior durante la vigencia de ambos contratos; en ese mismo periodo la empresa realizaba un descuento quincenal por el valor de siete mil quinientos pesos, por concepto de fondo funerario y seguro de vida, valores que nunca se pagaron a las entidades destinatarias; que en relación con los intereses de cesantía y la liquidación del primer contrato, estos pagos fueron realizados por valores inferiores a los correspondientes, pues así mismo, la empresa en vigencia de ambos contratos no realizó el pago correspondiente a recargos nocturnos, dominicales, festivos ni horas extras. (fl. 5 a 9)

Al descorrer el traslado a la parte demandada, **ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE LTDA.**, indicó como cierto que, entre el demandante y la empresa existía un vínculo laboral, que debido a este se pagaron en debida forma



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. PAULO ELIECER LONDOÑO
C/ ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE
LTDA.
Rad. 013- 2018 - 00349- 01

todas y cada una de las acreencias laborales que de dicha vinculación se generaron. Se opuso a las pretensiones. Aceptó la existencia de los dos contratos de trabajo.

Formuló las siguientes excepciones: **INEPTITUD DE LA DEMANDA, INDEBIDA ACUMULACION DE PRETENSIONES, PRESCRIPCION DE LA ACCION LABORAL, INDEBIDA REPRESENTACION POR PARTE DEL APODERADO, INSUFICIENCIA DE PODER ESPECIAL AMPLIO Y SUFICIENTE Y COBRO DE LO NO DEBIDO – INEXSITENCIA DE OBLIGACION DE PAGO** (fl.90 a102).

Posterior a la contestación de la demanda, la demandada allegó documento de 21 de septiembre de 2019 al despacho donde se informó que en atención a algunas inconsistencias que se venían presentando sobre la liquidación de nómina del personal, la empresa inició un proceso de auditoría y control sobre los sistemas y software de la compañía, en donde se evidenciaron errores en el debido funcionamiento de los sistemas tecnológicos destinados para el proceso de liquidación de las acreencias laborales, pues, se advirtieron algunas inconsistencias entre lo liquidado y lo pagado a los trabajadores por concepto de prestaciones sociales y seguridad social, por lo que la compañía procedió a realizar el reconocimiento de aquellas diferencias laborales adeudadas.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 13 laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia resolvió:



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. PAULO ELIECER LONDOÑO
C/ ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE
LTDA.
Rad. 013- 2018 - 00349- 01

PRIMERO: ABSOLVER a la empresa ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTDA, con número de identificación tributaria NIT:890333105-3, de todas y cada una de las prestaciones de la acción incoada en su contra por el señor PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO quien se identifica con la cedula de ciudadanía CC No: 16.289.405, con forme las razones consignadas en la parte considerativa de esta sentencia.

SEGUNDO: SE CONSULTA la presente sentencia con la sala Laboral del Honorable Tribunal del Distrito Judicial de Cali por resultar totalmente adversas a las pretensiones del trabajador demandante, esto en el evento que no fuese apelada.

TERCERO: SE CONDENA en costas al demandante en favor de la entidad demandada, para lo que desde ya fijo como agencias en derecho la suma equivalente a \$ 100.000 mil pesos.

Adujo el *a quo* que, no fue objeto de controversia que entre las partes en litigio existieron dos contratos de trabajo; que si bien se probaron algunas inconsistencias en el pago de las acreencias laborales alegadas por el demandante, la demandada informó sobre un error en el software de nómina del sistema de la empresa razón por la cual se realizaron pagos inferiores al salario establecido, este error fue admitido por la empresa demandada, por lo que aquella procedió de manera autónoma con la debida corrección de dicho error y en consecuencia realizó el pago de las cifras adeudadas al demandante, por lo tanto, aquel pago deficitario de las acreencias laborales no es imputable la mala fe por parte de la demandada y por consiguiente no hay lugar a la indemnización moratoria.

Advirtió que, los valores reclamados por concepto del descuento de auxilio funerario y seguro de vida no se lograron ver reflejados en los desprendibles de pago de nómina como insolutos, por lo que tales valores no fueron objeto de discusión.

APELACION

Inconforme con la sentencia proferida, la parte demandante, manifestó que, la sentencia proferida salta la realidad jurídica, toda vez que no se dio el pago completo por concepto de seguridad social y las prestaciones sociales adeudadas al demandante, pues, el despacho no hizo un análisis correspondiente



que pudiera establecer congruencia entre lo adeudado y lo pagado por parte de la demandada, indicó que, en ese marco se omitió por completo lo adeudado por concepto de auxilio de transporte, pues aquel se pagó por un valor inferior al legalmente establecido en las vigencias laboradas, que tampoco hubo un pronunciamiento con relación a los descuentos realizados por concepto de auxilio funerario y seguro de vida, pues por parte de la demandada no se demostró el correspondiente traslado a las entidades afiliadas

Que al momento de contestar la demanda existía un interés jurídico, por lo que la acción de pagar los conceptos adeudados con fecha posterior no tuvo carácter autónomo, pues, tuvo que existir el actuar procesal que diera impulso al pago de los valores adeudados y por lo tanto no se desprende de aquel un actuar de mala fe, pues se estaría faltando al principio en el cual nadie puede alegar su error para su propio beneficio, por lo que aquel error manifestado por la demandada no puede eximirlo de la responsabilidad que acarrea tal actuar, pues por parte de aquella no se aportó prueba documental que emitiría un informe técnico - profesional o cualquier otro instrumento probatorio por medio del cual pudiese demostrarse la imposibilidad de realizar debidamente los pagos correspondientes debido a tales errores, pues lo allegado por la demandada fueron meras manifestaciones.

Que, respecto a los recargos alegados por conceptos de horas extras y nocturnos, si bien es cierto que se aportaron los soportes de nómina donde se reconocen dichos emolumentos, eso no demuestra que dichos valores fueron pagados correctamente, pues, lo que se pretendía era el pago completo de dichos valores, tema que no fue objeto de estudio por parte del despacho, pues, no se realizó un análisis entre lo debido y lo efectivamente pagado, en el mismo sentido indico la falta de un análisis correspondiente con los valores adeudados por conceptos de seguridad social y la sanción moratoria que este actuar acarrea

CONSIDERACIONES DE LA SALA



1. OBJETO DE LA APELACION

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que se circunscribe el problema jurídico en determinar si ANDINA DE SEGURIDAD LTDA pagó los valores adeudados correspondientes a acreencias laborales generadas por los contratos de trabajo celebrados con el señor **PAULO ELIECER LONDOÑO ARROYAVE**, con fechas de inicio del 28 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016 y desde el 11 de agosto de 2016 y vigente hasta el momento de presentación de la demanda y en consecuencia ordenar el reconocimiento y pago de la sanción moratoria por la no consignación oportuna de tales emolumentos.

En ese sentido, corresponde determinar si se acreditó por parte del demandante las horas extras, dominicales y festivos que afirma haber laborado para la empresa demandada y en consecuencia, el pago de tales valores.

2. CASO CONCRETO

No es materia de discusión que, entre el señor **PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO** y ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE LTDA., existieron dos contratos de trabajo desde las fechas comprendidas entre el 28 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016, iniciando el segundo contrato desde el 11 de agosto de 2016, estando vigente este último hasta la fecha de interposición de la demanda, en donde desempeñaba el cargo de Guarda de Seguridad, devengando un salario mínimo mensual respectivo a las vigencias de ambas vinculaciones.

Se tiene que, de las acreencias laborales generadas de ambas vinculaciones, se consignaron deficitariamente valores por concepto de prestaciones sociales, debido a que, como manifestó la compañía en documento allegado posterior a la contestación de la demanda, se advirtieron inconsistencias en el pago de nómina del personal a su cargo, por lo que se procedió a dar inicio a un proceso de auditoría y control por medio del cual se lograron evidenciar errores en el funcionamiento de



los sistemas tecnológicos destinados para el proceso de liquidación de las acreencias laborales, por lo que la empresa demandada pago los valores adeudados al demandante.

Por su parte, pese al pago de los valores adeudados por parte de la compañía demandada, la parte activa del proceso reiteró la existencia de sumas adeudadas a su favor.

3. MATERIAL PROBATORIO

Contrato individual de trabajo a término definido suscrito entre PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO y la empresa SEGURIDAD ANDINA DE COLOMBIA LTDA., en el cargo de Guarda de Seguridad desde el 28 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016 (fl.104 A 106).

Contrato individual de trabajo a término definido suscrito entre PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO y la empresa SEGURIDAD ANDINA DE COLOMBIA LTDA., en el cargo de Guarda de Seguridad desde el 11 de agosto de 2016 hasta la actual vigencia (fl.108 A 111).

Documento suscrito por el señor PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO, por el cual autoriza descuento de \$7.500 quincenales por concepto de póliza de servicios exequiales. (fl.107 y 114)

Solicitud de seguro de vida – MAPFRE, suscrita por el señor PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO, quien actúa como asegurado (fl.112 a 113).

Liquidación de contrato de trabajo con fecha de inicio del 27 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016. (fl. 115).



Documento de liquidación de vacaciones. (fl 116 a 117)

Comprobante de pago de cesantías, correspondientes a los periodos 2015 y 2016-1, aportados a PORVENIR S.A. y al Fondo Nacional del Ahorro respectivamente. (fl. 118 a 119).

Certificado de aportes al SGSS. (fl. 120 a 134)

Comunicado dirigido al juzgado sobre *“Remisión de información y documentación objeto de reconstrucción en procura de la verdad y justicia”* de fecha del 21 de octubre de 2019, (fl. 240 a, donde se anexo:

Comunicado dirigido al demandante el día 21 de septiembre de 2019 sobre *“medidas tomadas ante errores de software de nómina y conexos descubiertas en auditorias finales – corrección de errores involuntarios ajenos a la normal operación de la organización”*, por lo que proceden a realizar el reconocimiento y pago de las diferencias en las prestaciones laborales de seguridad pagadas erróneamente por la inconsistencias presentadas, donde se aportó: soportes de pago por la suma de \$994.756 a la cuenta de ahorros del señor PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO con fecha 17/09/2019, por conceptos de prima y vacaciones; consignación al fondo de cesantías FONDO NACIONAL DEL AHORRO por valor de \$218.759 (fl.248 a 249); consignación al fondo de cesantías PROTECCION por valor de \$143.259 (fl.250 a 251)

Reconstrucción de turnos de labor de conformidad con los desprendibles de nómina aportados por la empresa demandada, comprendidos desde el 28 de julio de 2015 hasta el 28 de septiembre de 2019 (fl. 252 a 262).

Documento expedido por Seguro de vida – MAPFRE, por medio del cual certifica como asegurado al señor PAULO ELIECER ARROYAVE



LONDOÑO a través de la compañía ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTDA.
(fl.265)

Certificación de vinculación y cubrimiento de Auxilio
Funerario – Camposanto Metropolitano. (fl. 266 a 267)

Desprendibles de nómina de ANDINA DE
SEGURIDAD DEL VALLE LTDA., comprendidos desde el 28 de julio de 2015 hasta
el 30 de septiembre de 2019.

Interrogatorio de parte, **JUAN SEBASTIAN ALVAREZ**,
soltero, profesional; Abogado, Gerente Nacional Jurídico de la empresa
demandada; manifestando que:

... la empresa realizó ajuste a la corrección de nómina al señor Arroyave Londoño, pues debido a las demandas interpuestas, la empresa evidencia errores en los pagos de uno emolumentos del trabajador, por lo que procedió a iniciar auditorias profundas en pro a aclarar tales inconsistencias, por lo que dichos ajustes fueron comunicados al empleado el día 21 de septiembre de 2019, mismos que fueron realizados con su debida indexación y el correspondiente ajuste, pues el error se debió a un algoritmo equivocado; error en el sistema contable en relación al software de nómina, que de los valores pagados no se evidencia alguno por conceptos del auxilio de transporte, que debido a que la auditoria requirió de meses para llegar a la conclusiones de los errores presentados, el reconocimiento de los valores adeudados al trabajador no se pagaron de manera inmediata, que frente a la tarifa correspondiente a seguridad social se encuentra regulada; que en relación con las planillas de nómina en los que se registraba un error era resultado de las inconsistencias presentadas en el algoritmo, pues según este los rubros causados se encontraban pagados; que en relación con los aportes inferiores por concepto de seguridad al salario devengado por el trabajador la empresa estaba pagando conforme a derecho y no existían reclamaciones frente a dichos errores. Indicó que con los descuentos realizados, los mismos se hacían con autorización del trabajador, pues existía un convenio de "prenecesidad" desde el 2003, y desde el 2018 nace un vínculo denominado "contrato empresarial"

Se recepcionaron los testimonios de:

DIANA MARIA MARQUEZ CORDOBA, trabajo en Andina seguridad de Colombia en el año 1993 al 2005 y del 2015 al 2018, en el periodo iniciado en 2015 se desempeñó como analista de nómina, nunca conoció personalmente al señor Arroyave Londoño, no estaba autorizada para realizar descuentos a la nómina del trabajador, los descuentos realizados se hacían por autorización del trabajador, estos eran por auxilio funerario y seguro de vida, que de acuerdo a la información suministrada por el cliente con relación al servicio prestado se hace el respectivo análisis de la nómina quincenal, donde deben verse reflejados, subsidios, incapacidades, permisos y vacaciones y demás, no podían hacer modificaciones del sistema software, pues solo se verificaba la



información, manifestó que nunca recibió reclamaciones por parte del demandante; indica que nunca sobra dinero pues el valor que pasa por el proceso de revisión y liquidación en el área de nómina es el valor que se paga, no digitaba ningún tipo de información al sistema, pues la nómina ya llegaba liquidada, en el caso de presentarse errores en los datos consignados en el sistema dicho error solo era conocido si se presentaban reclamos por parte de los trabajadores, la nómina revisada era remitida a contabilidad para realizar el respectivo pago y a seguridad social para el proceso de liquidación, posterior la planilla de pago se verifica si había coherencia entre lo pagado y liquidado, en caso de presentarse error se compensaba con una nómina adicional en el momento o en la nómina siguiente.

HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS, DOMINICALES Y FESTIVOS

Es menester entonces indicar que, en lo referente a horas extras y recargos nocturnos, para el reconocimiento de tales emolumentos debe estar efectivamente probada la causación de los mismos, es decir, debe existir prueba certera que demuestre la efectiva prestación del servicio en las jornadas alegadas, ejercicio probatorio que corresponde a aquel que persigue el pago y reconocimiento de dichos valores, pues por vía judicial, no procede la simple afirmación del interesado, toda vez que no le es dable al juzgador hacer suposiciones para establecer la cantidad de trabajo suplementario y complementario ejecutado por aquel. En ese sentido, el Consejo de Estado en sentencia del 20 de septiembre de 2001. M.P. Alberto Arango Pinilla. Expediente: 98-5277-0434-2001 puntualizó:

“Quien reclama Sobreremuneración por trabajo nocturno, por trabajo en horas extras o en días dominicales y festivos, debe aportar prueba específica, clara y fehaciente sobre el trabajo realizado en cada uno de los momentos en que se pide la Sobreremuneración. No bastan afirmaciones generales de que durante un lapso determinado se hubiere trabajado eventualmente horas extras o dominicales, sino que es necesario la comprobación plena de estos extremos”

En esa misma línea, se pronunció el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en sentencia a SL9318-2016 indicando que:

“...es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.”



En tal sentido, no basta solo con afirmar, desde un sentido general, la realización efectiva de las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, pues resulta imprescindible allegar el material probatorio que acredite la ejecución de dicha actividad por parte del trabajador, pues de conformidad con lo expuesto por la Alta Corporación, en sentencia SL 8675 de 2017:

“No es posible, sin embargo, como lo plantea, que deba ser tenido en cuenta el patrón de horas extras y contabilizar por todo el tiempo de servicio el número máximo de horas permitido por la ley, pues no se trata de una presunción, sino que ello debe ser resultado de demostración una a una, de forma que solo se podrá declarar la causación en los días aquí acreditados”.

Descendiendo al caso bajo estudio, milita en el expediente folio 23 al 56, folio 203 al 234 y de folio 268 al 318 desprendibles de nómina de ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTDA., correspondiente al señor PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO, para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, en donde se evidencia el reconocimiento y pago por concepto de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Se allegó por parte de la empresa demandada a folio 240 a 242, comunicado por medio del cual se informó sobre los errores advertidos en la liquidación y pago del de nómina debido a inconsistencias presentadas en el sistema adquirido por la compañía para tal fin; como documentos anexos al comunicado, se aportó comunicación enviada al demandante, por el cual se le informó sobre el error detectado y la realización del pago de los valores adeudados por un valor total de \$994.756 al demandante.

De folios 187 al 202, de folio 238 a 239 y de folio 252 a folio 262 reposa planilla de turnos asignados al señor PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO, reconstruida por la compañía demandada a partir de los desprendibles de nómina comprendidos por los extremos de la relación laboral, en donde se advierten asignaciones de turnos en horario nocturno, días festivos y dominicales y la prestación del servicio causado por más de 8 horas diarias.



Así pues, revisada la totalidad del expediente, se tiene que el instrumento probatorio que consigna fehacientemente la realización efectiva de la actividad laborada por el trabajador, son los desprendibles de pago aportados por las partes del litigio, los cuales no fueron desconocidos por aquellas, mismo valor probatorio que tuvo para el proceso la reconstrucción de los turnos asignados al trabajador, aportados por la empresa demandada, documentos en los cuales se evidencia la existencia de trabajo suplementario realizado por el trabajador, el que, a su vez, fue reconocido y pagado por la empresa demandada, pues así se atisbó en los desprendibles de nómina aportados por ambas partes.

Por su parte, el demandante allegó documento alguno por medio del cual se logre determinar de forma clara y precisa la causación del trabajo suplementario en horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos alegados por aquel, pues con el escrito de la demanda solo fueron aportados documentos tales como, liquidación del primer contrato de trabajo, certificaciones laborales e historia laboral, entre otros; cuerpo documental que no constituye prueba suficiente para demostrar las afirmaciones manifestadas.

Así las cosas, es necesario establecer que, lo relativo al reconocimiento y pago de trabajo suplementario y recargos nocturnos alegados por el demandante, correspondía a aquel acreditar la efectiva prestación del servicio en tales periodos y por consiguiente el incumplimiento del pago de dichos valores a cargo de la empresa demandada, obligación probatoria que no se dio.

AUXILIO DE TRANSPORTE

Se entiende por auxilio de transporte la suma que todo empleador debe reconocer a aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 SMLV, pues esta prestación se otorga con el fin de que sea reembolsado a favor del trabajador aquellos gastos en los que incurre para trasladarse a su sitio de trabajo. En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2542 – 2023, expuso:



“De conformidad con los artículos 2 y 5 de la Ley 15 de 1959, este emolumento, recibido como asistencia económica de destinación específica, procede, siempre que el trabajador devengue hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes; no obstante, su reconocimiento se halla exceptuado i) si el trabajador vive en el mismo lugar de trabajo, y ii) si la empresa suministra gratuitamente y de manera completa el servicio de transporte.”

En tales condiciones, se advierte que, si procede dicho reconocimiento al trabajador, toda vez que, el mismo no reside en el lugar de trabajo y no devenga una suma mayor a 2 salarios mínimos mensuales vigentes. En ese sentido, se tiene que reposan en el expediente desprendibles de nómina de los años 2015 y 2016, aportados por ambas partes, en donde se logró evidenciar que el empleador, reconoció y pago valores correspondientes a dicho auxilio y conforme a los días laborados.

1. Sanción Moratoria del Artículo 65 del C.S.T., y del Artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

De conformidad con el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990, corresponde al empleador la consignación oportuna y completa de las cesantías liquidadas al trabajador a su cargo, pues tal disposición señala que:

“El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

Aunado es esto, debe entenderse que, dicha sanción moratoria se genera tanto por la falta de consignación completa del auxilio de cesantías, como por su aporte deficitario, pues su consignación parcial no puede interrumpir el efecto sancionatorio que de dicho actuar se genera. En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL403-2013 expuso:

“La severa consecuencia prevista por la citada norma ante el incumplimiento del empleador de su obligación de consignar la cesantía, como un elemento característico del nuevo régimen de cesantías que eliminó la retroactividad, indica la trascendencia que el legislador le quiso dar a dicho pago, no



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. PAULO ELIECER LONDOÑO
C/ ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE
LTDA.
Rad. 013- 2018 - 00349- 01

solo en beneficio directo de cada trabajador a quien le favorece que su cesantía comiencen a rentar a tiempo en el respectivo fondo, sino también para garantizar que el sistema de administración de cesantías creado por misma Ley 50 de 1990 reciba a tiempo los recursos y facilitarle que pueda cumplir con sus planes de rentabilidad.

Por demás, conforme al principio de la buena fe que ha de regir la ejecución de todos los contratos de trabajo, artículo 55 del CST, las partes están obligadas "no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella".

No sería acorde con este principio, ni con el aludido propósito implícito de la citada disposición que hace parte del conjunto normativo que regula el sistema de cesantías sin retroactividad, si se aceptase la distinción establecida por el a quo consistente en que se exceptúan los efectos sancionatorios, de forma automática, para el caso de la consignación deficitaria de las cesantías al igual que si se hubiese hecho esta de forma total.

Ni que decir de las consecuencias perversas que esta interpretación podría traer, pues bastaría con que el empleador consignase cualquier valor por cesantías, para enervar los efectos de la norma, no obstante que con dicho proceder se estaría perjudicando al trabajador y al sistema de administración de cesantías.

Con tal interpretación se debilitaría la protección que el legislador quiso dar a las cesantías en el nuevo sistema, en compensación a la pérdida de la retroactividad, porque se estaría flexibilizando el plazo que, de forma perentoria, fijó la ley para realizar la consignación; es claro que la norma ordena la consignación del valor de las cesantías correspondientes a 31 de diciembre de cada año, antes del 14 de febrero del año siguiente; si, a esta fecha, solo se efectúa un pago parcial, no se está atendiendo el plazo legal, pues es bien sabido que el pago parcial no extingue la obligación.

Radicación n.º 44416 15 Por lo anterior, esta Sala se aparta de la interpretación del ad quem que conlleva la exclusión de la aplicación de los efectos contenidos en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 para el caso de la consignación deficitaria de cesantías. En esta dirección, se ha de decir que la consecuencia contenida en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 está prevista tanto para el pago parcial como para el no pago. "

El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que, si a la fecha de terminación de la relación laboral, el empleador adeuda al trabajador valores por concepto de salarios y prestaciones sociales, debe pagar a aquel como indemnización, un (1) día de salario por cada día retardo hasta por 24 meses, si el trabajador devenga más de un salario mínimo, pues a partir del mes 25 el empleador deberá pagar intereses moratorios o hasta la fecha en que se realice el pago efectivo de dichos valores, esto es, si su salario fue fijado con el mínimo establecido.



En igual sentido, la indemnización moratoria para cualquiera de los dos eventos, numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que se reclama, así como la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T., tanto la jurisprudencia y la doctrina laboral han sido reiterativas en instituir que dichas sanciones no operan de manera automática y por ende, cada asunto conlleva la apreciación de los elementos subjetivos de mala o buena fe en que incurrió el empleador para no cumplir con sus obligaciones. Pues en sentencia STL4035 – 2021, Corte Suprema de Justicia indico:

...La norma anteriormente transcrita exige para que proceda el reconocimiento de la indemnización moratoria, que el empleador a la finalización del vínculo laboral quede adeudando al trabajador salarios y/o prestaciones. Además de lo anterior, compete a los jueces del trabajo observar la conducta del empleador, es decir, si ha obrado de mala fe, a fin de que esta valoración subjetiva que se haga respecto de la omisión en el pago de los salarios y prestaciones se encuentra justificada o no, en razones atendibles, para eximirse el empleador del pago de la referida sanción moratoria...

Con respecto a la prueba de los elementos aludidos, se ha dicho que el empleador sólo se libera de la indemnización a que aluden las disposiciones en cita, demostrando que su actitud obedeció a motivos valederos que evidencian, sin lugar a duda, su buena fe, pues en la citada providencia se indicó:

...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...

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)...

Como quedó asentado en precedencia, se hace necesario un análisis particular de todos y cada uno de los elementos que reposan dentro del proceso que persigue la indemnización moratoria, material que pueda determinar de manera clara la buena o mala fe que consigna el actuar del empleador en su condición de deudor moroso.

Descendiendo al caso bajo estudio, se destaca que, la demandada en razón del impulso procesal, generado por el demandante, tuvo conocimiento de los errores advertidos en las acreencias laborales liquidadas al trabajador y por consiguiente procedió a realizar el pago de dichos valores adeudados, por lo tanto, se opuso a la imposición de las sanciones moratorias pretendidas, argumentando que su actuar se realizó conforme a derecho, pues, indicó que las imprecisiones presentadas se generaron debido a un error en el software, del sistema de liquidación de nómina de la empresa, información que se sustrajo a partir de las auditorías realizadas, según las afirmaciones indicadas por la compañía.

De cara a esto, es necesario indicar que, pese a haber pagado las sumas adeudas al trabajador, proceder que no se dio de manera *autónoma*, no reposa dentro del material probatorio aportado, informe técnico – profesional alguno o concepto pericial, que acredite la realización de las mencionadas auditorías, o de haberse realizado, no milita documento por medio del cual se consignen expresamente los errores advertidos en el software del sistema, pues, la empresa demandada únicamente se limitó a informar la existencia de dicho error, sin aportar documento alguno que soportara sus afirmación y por consiguiente pudiera atribuir a aquel la buena fe en su actuar. Lo anterior, sin perjuicio de que el trabajador no tiene por qué soportar las deficiencias, inexactitudes y errores del empleador y, de sus encargados de liquidar nómina, ora, del sistema utilizado para tal efecto



Como puede advertirse, las manifestaciones emitidas por la compañía demandada a fin de demostrar su buena fe, no se revisten de fundamentación suficiente que pueda exonerarla del pago de las sanciones moratorias que su actuar género, pues tales afirmaciones solo fueron eso, simples afirmaciones.

En tal sentido, para la Sala no es de recibo el lapso de tiempo transcurrido entre la fecha en que se debieron pagar los valores adeudados al momento en que efectivamente se dio tal actuar, pues, transcurrieron más de 3 años para que dichos valores fueran reconocidos al trabajador, tiempo en el cual, se debió tomar medidas por parte de la empresa demandada, pues para el momento de la interposición de la demanda, tampoco se había efectuado el respectivo pago, actuar que tan solo se dio un año después.

Ahora bien, al demandante respecto al contrato de trabajo que va desde el 28 de julio de 2015 al 27 de julio de 2016, se le pagó el 21 de septiembre de 2019 reajustes de primas segundo semestre de 2015 por \$143.967, reajustes primas primer semestre de 2016 por \$111.615; reajuste primas de 1 de julio a 27 de julio de 2016 por \$31.363; reajuste cesantía enero a 27 de julio de 2016 por valor de \$131.496.

En ese orden de ideas, no hay lugar a moratoria del art. 99 de la Ley 50 de 1999, en la medida que el pago incompleto de esta prestación se debía efectuar a la finalización del contrato de trabajo, la cual podía pagar directamente al trabajador.

Respecto a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, la misma se causa desde el 28 de julio de 2016 hasta el mes 24, esto es, hasta el 27 de julio de 2018 y a partir del mes 25 se generan intereses moratorios a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera, advirtiendo que la demanda fue presentada el 3 de julio de 2018, es decir, dentro de los 24 meses posteriores a la terminación del contrato de trabajo.



En ese orden de ideas, el demandante tuvo un promedio salarial de \$934.998 entre enero y julio de 2016, lo que nos da un salario diario de \$31.167, lo que nos arroja por 24 meses, la suma de \$22.440.240,00 y a partir del mes 25 y hasta el 21 de septiembre de 2019 se le deben pagar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera y estos intereses se sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones sociales.

Respecto a la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 con relación a la cesantía del año 2016, las cuales debían consignarse a más tardar el 14 de febrero de 2017, el demandante solicita las mismas por un tiempo de 360 días.

Si bien, la parte demandada consignó en la fecha antes indicada la cesantía, las misma fueron deficitarias, pues, en el ya citado documento de 21 de septiembre de 2019 informa que pagó una diferencia por cesantía de 2016 \$218.759, y partiendo de un salario promedio de \$930.410, lo que nos da un salario diario de \$31.013, que multiplicado por \$360 días, no da una suma de \$11.164.680.

INTERESES A LA CESANTÍA

En lo atinente a los intereses de dicha prestación, el artículo 1 de la Ley 52 de 1975 indica que, todo empleador, que tenga como obligación el pago de las cesantías, deberá pagar a sus trabajadores, un interés sobre las mismas correspondiente al 12% anual proporcional al lapso transcurrido, pues de darse el incumplimiento de tal obligación se causara a cargo del empleador una sanción consistente en el pago de la suma igual a la de los intereses, conforme lo dispuesto en el Artículo 5 del Decreto 116 de 1976.

Determinando que dichos intereses deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquél en que se causaron; o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía,



cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año y, si el patrono no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes, deberá cancelar al asalariado a título de indemnización y por una sola vez un valor adicional igual al de los intereses causados.

En ese orden, como en el presente proceso quedó evidenciado que el empleador le canceló los intereses sobre las cesantías al trabajador por un valor menor al debido, correspondiente a los años 2015, aquél debe pagar una sanción equivalente al 100% de los intereses liquidados.

AÑO	INTERES
2015	121.546
2016-I- 2016II	107.933

DESCUENTOS AUTORIZADOS

Se tiene que, todo empleador puede hacer descuentos o retenciones de salario o de nómina, sin embargo, dichos descuentos deberán estar previamente autorizados por el trabajador, con algunas excepciones de ley, pues de no haberse autorizado, tales deducciones estar prohibidos. En ese sentido, el artículo 149 y 150 del Código sustantivo del trabajo indica:

“1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.”



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. PAULO ELIECER LONDOÑO
C/ ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE
LTDA.
Rad. 013- 2018 - 00349- 01

“...Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, y de la Contribución Solidaria a la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior (Contribución Sabes) ...”

De cara al caso que nos ocupa, se tiene que efectivamente la demandada realizó descuentos al trabajador por auxilio funerario y seguro de vida, pues los mismos fueron autorizados previamente por el trabajador, como quedó acreditado por parte de la empresa demandada, así mismo, quedo demostrado que tales valores fueron administrados por las empresas prestadoras del servicio, estas son, MAPFRE y CAMPOSANTO METROPOLITANO, pues las certificaciones expedidas aquellas, soportan la cobertura de la cual goza el trabajador.

Por lo anteriormente expuesto, no es procedente pagar al demandante los valores descontados del salario por concepto de auxilio funerario y seguro de vida, pues aquel, como sujeto asegurado, tiene a su disposición tales servicios.

Corresponde a la sala indicar que no hay lugar a realizar el ajuste salarial, pues, como ya se advirtió, no se encuentran probadas las horas extras, por lo tanto, no existe incidencia que pueda modificar ese valor.

Respecto a la prescripción, se tiene que, la demanda fue presentada el 3 de julio de 2018 y las condenas todas corresponden a emolumentos que se generan a partir de 2016, de donde deviene que, no han transcurrido los 3 años de prescripción de que trata el artículo 151 del CPTSS en armonía con el artículo 488 del CST.

Las partes presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de esta providencia, se le da respuesta a los mismos.

Costas en esta instancia a cargo de la sociedad demandada y a favor del demandante.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. PAULO ELIECER LONDOÑO
C/ ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE
LTDA.
Rad. 013- 2018 - 00349- 01

En mérito de lo expuesto la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

Resuelve:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia No. 046 del 09 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar, declarar no probada las excepciones formuladas por la demandada.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, se CONDENA a la demandada **ANDINA DE SEGURIDAD DEL VALLE LTDA.**, a pagar al señor PAULO ELIECER ARROYAVE LONDOÑO, los siguientes conceptos:

- La suma diaria \$31.167 por el término de 24 meses (28/07/16 a 28/07/2018), lo que equivale a la suma de **\$22.440.240,00** y a partir del mes 25 y hasta el 21 de septiembre de 2019 se le deben pagar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, conforme a lo indicado en la parte motiva de esta providencia.
- La suma diaria de \$31.013, entre 15/02/17 a 14/02/18 por concepto de indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 respecto a la cesantía de 11 de agosto a 31 de diciembre de 2016, lo que nos da una suma de **\$11.164.680**.
- La suma de **\$229.479** por concepto de sanción por no pagar en forma completa los intereses a la cesantía.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. PAULO ELIECER LONDOÑO
C/ ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE
LTDA.
Rad. 013- 2018 - 00349- 01

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia No. 046 del 09 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali.

CUARTO: COSTAS en primera instancia a cargo de la parte demandada, las agencias en derecho se tasarán por el a quo. Sin costas en esta instancia.

QUINTO: En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al Juzgado de Origen. A partir del día siguiente a la desfijación del edicto comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. PAULO ELIECER LONDOÑO
C/ ANDINA SEGURIDAD DEL VALLE
LTDA.
Rad. 013- 2018 - 00349- 01

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Arlys Alana Romero Pérez".

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **982ce27ce641459a394356544ac62dff96dc4e5ffd46adf4f2ee42be59d3735**

Documento generado en 04/03/2024 09:23:49 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>