

## **EDICTO**

### **EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA**

#### **HACE SABER:**

Que con fecha veintidós (22) de septiembre de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: MARIO ANDRÉS AGUIRRE ROJAS  
Demandado: LABORATORIOS VM S.A.S.  
Radicación: 41001-31-05-001-2018-00066-01

Resultado: **1. CONFIRMAR** el numeral PRIMERO de la sentencia objeto de consulta proferida el 29 de agosto de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.

**2. REVOCAR** el numeral SEGUNDO de la sentencia anotada, para en su lugar;

*SEGUNDO. DECLARAR que LABORATORIOS V.M. S.A.S., le pagó al demandante MARIO ANDRÉS AGUIRRE ROJAS, los salarios y las prestaciones sociales por el tiempo laborado, a excepción de la prima de servicios, que le adeuda parcialmente, CONDENANDO a la entidad demandada al pago por la suma de \$348.637 a la parte demandante.*

*CONDENAR a la parte demandada LABORATORIOS V.M. S.A.S., a pagar al demandante MARIO ANDRÉS AGUIRRE ROJAS, la suma de \$540.000 por concepto de indemnización moratoria.*

*NEGAR las restantes pretensiones de la demanda.*

**3. MODIFICAR** el numeral TERCERO de la sentencia consultada, en el sentido de CONDENAR en costas de primera instancia en un 50% a la parte demandante, las que deben ser liquidadas por el fallador de primer grado.

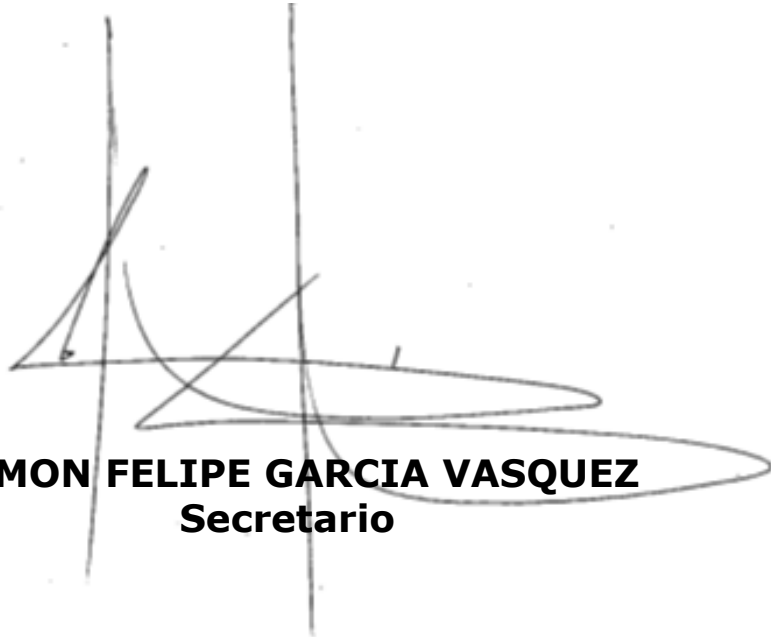
**4. ADICIONAR** el numeral QUINTO a la sentencia consultada, como sigue:

*QUINTO. DECLARAR probada parcialmente la excepción formulada por la demandada, que denominó "pago de las obligaciones".*

**5. NO CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia.

**6. DEVOLVER** el proceso al juzgado de origen.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintinueve (29) de septiembre de 2022.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom, positioned above the printed name and title.

**RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ**  
**Secretario**



República de Colombia  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva  
Sala Cuarta de Decisión  
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

Neiva, veintidós (22) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

|             |                                                   |
|-------------|---------------------------------------------------|
| Proceso     | : Ordinario Laboral                               |
| Radicación  | : 41001-31-05-001-2018-00066-01                   |
| Demandante  | : MARIO ANDRÉS AGUIRRE ROJAS                      |
| Demandado   | : LABORATORIOS VM S.A.S.                          |
| Procedencia | : Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva   |
| Asunto      | : Consulta de la sentencia a favor del demandante |

## 1.- ASUNTO

Resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante, frente a la sentencia emitida el 29 de agosto de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.), en el asunto de la referencia.

## 2.- ANTECEDENTES RELEVANTES

### 2.1.- DEMANDA<sup>1</sup>:

Pretende la parte demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo en la modalidad a término indefinido, desde el 22 de marzo de 2016 al 10 de agosto de 2016, fecha de terminación unilateral y sin justa causa, en

---

<sup>1</sup> Folio 21 a 28 del cuaderno No. 1

consecuencia, se condene al pago de los emolumentos salariales, prestacionales, a la indemnización consagrada en el artículo 64 del C.S.T., y a la sanción moratoria por el no pago a la terminación del contrato de trabajo.

Los anteriores pedimentos los sustenta en el hecho de haber laborado al servicio de la empresa Laboratorios V.M. S.A.S., mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el 22 de marzo de 2016, para desempeñar el cargo de gerente de venta zona 06, que comprendía Huila, Tolima y Magdalena Medio, en la línea veterinaria, terminado unilateralmente sin justa causa imputable al empleador, mediante comunicado del día 30 de julio de 2016, informando que obedecía al resultado de gestión de la zona, que arrojó pérdidas para la Compañía.

Manifiesta que para la fecha del despido 10 de agosto de 2016, percibía la suma mensual de \$2.200.000, pagaderos en forma quincenal mediante consignación bancaria, sin que los días del mes de agosto le fueran cancelados por su empleador, como tampoco las prestaciones sociales por el tiempo laborado, pese a las llamadas vía telefónica para ello, sin obtener respuesta positiva.

## 2.2.- CONTESTACIÓN A LA DEMANDA<sup>2</sup>

Al descorrer la demanda, se opuso a la totalidad de pretensiones de la demanda, al considerar que ha cumplido con todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, cancelando dentro de los plazos estipulados las acreencias laborales mediante transferencia bancaria a la cuenta del accionante en Bancolombia, hasta el día que efectivamente laboró, 30 de julio de 2016, y no el 10 de agosto de 2016 como lo aduce en los hechos de la demanda.

Señala que la terminación del vínculo laboral lo fue con justa causa por parte del empleador, ante el incumplimiento de una de sus obligaciones para

---

<sup>2</sup> Folio 36 a 43 del cuaderno 1

las cuales fue contratado el accionante, como el de metas o cuotas de ventas en la zona asignada, que conllevó a pérdidas económicas para la entidad, sin que el pago tardío de la liquidación prestacional se trate de mala voluntad o descuido, sino por acuerdo contractual en la cláusula octava del contrato de trabajo, de 15 días hábiles para la verificación del área de cartera y arqueo de la zona asignada, no generándose así la sanción moratoria solicitada, formulando la excepción que denominó: *"pago total de las obligaciones"*.

### 2.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA<sup>3</sup>

El Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva, DECLARÓ la existencia del contrato de trabajo entre las partes del 22 de marzo de 2016 a 30 de julio de 2016, terminado unilateralmente por el empleador por justa causa, cancelando la totalidad de emolumentos salariales y prestacionales, sin originar la sanción moratoria deprecada, y condenó en costas al demandante.

Sustenta su decisión en las pruebas recaudadas, que dan cuenta de la celebración del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, para desempeñar el cargo de gerente de ventas en la línea veterinaria, culminado el día 30 de julio de 2016, contrario a lo dicho y pretendido en la demanda, conforme a los documentos de comunicación de terminación del vínculo laboral, y la liquidación de prestaciones sociales allegada, así como de los pagos quincenales al accionante del salario, sin resultar viable la sanción moratoria porque el pago aparece reflejado, y si bien en un tiempo tardío para el 10 de septiembre de 2016, se explicó por la demandada las razones de la tardanza.

Consideró el a *quo* que las deducciones reflejadas en la liquidación final de las prestaciones sociales obedecen al anticipo entregado al trabajador al inicio del vínculo laboral, y pactado contractualmente la autorización del descuento; sin que haya lugar a la indemnización por terminación unilateral del

---

<sup>3</sup> Cd Minuto: 1h:00':46: Sentencia consultada.

empleador, por tratarse de una justa causa pactada en la cláusula octava del contrato, el incumplimiento de las metas de ventas, denegando así las pretensiones en ese sentido.

### 3.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

En el término de traslado concedido en esta instancia, acorde a los mandatos de la Ley 2213 de 2022, la parte demandante, en favor de quien se surte la consulta de la sentencia, guardó silencio para presentar alegaciones por escrito.

A su paso la entidad demandada, en la oportunidad concedida allegó memorial de alegaciones, solicitando se confirme la sentencia de primera instancia, al no evidenciarse vulneración de derecho laboral alguno del trabajador demandante, dado que desde su vinculación se pactaron las reglas contractuales, para una causal de terminación del contrato de trabajo, como de aquellas descritas en el artículo 62 del C.S.T, y el plazo para el pago de la liquidación de prestaciones sociales.

### 4.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Asume la Sala el conocimiento del presente asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, previsto en el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S., permitiendo revisar la totalidad de la actuación surtida en primera instancia, a fin de establecer si la terminación del vínculo laboral que ato a las partes fue sin justa causa por parte del empleador, generándose la causación de la sanción moratoria por el no pago de emolumentos prestacionales de manera oportuna, o si por el contrario, fue con justa causa el motivo invocado para el finiquito, sin lugar a la sanción moratoria por el pago tardío, como lo concluyó el fallador *a quo*.

4.1.- Conforme a los hechos de la demanda y la contestación a los mismos, están por fuera de controversia los siguientes aspectos fácticos, el vínculo laboral entre las partes, a partir del 22 de marzo de 2016, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, en el cargo de gerente de ventas zona Huila, Tolima, Magdalena Medio; la terminación unilateral por parte del empleador.

4.2.- La Sala observa que el fallador de primer grado partió del hecho indiscutido de la presencia de un contrato de trabajo entre las partes, dada la aceptación como cierto del hecho primero al descorrer la demanda la convocada a juicio, de dicho vínculo laboral a partir del 22 de marzo de 2016, y determinando que finalizó el 30 de julio de 2016, como lo arguyó la demandada.

Como primer punto de debate tenemos el extremo temporal final de la relación laboral entre las partes, al solicitar el demandante que lo fue hasta el 10 de agosto de 2016, negando tal hecho la demandada, en razón de que el día 30 de julio de 2016 le envió carta de terminación del contrato de trabajo, y para el efecto la Sala estima acertada la decisión del fallador de primer grado de la vigencia del vínculo entre las partes hasta el 30 de julio de 2016, porque así lo confesó el demandante al relatar el hecho cuarto de la demanda, que *"el día 30 de julio de 2016 mediante carta enviada al señor MARIO ANDRÉS AGUIRRE ROJAS, donde dan por terminado unilateralmente el contrato sin justa causa, aduciendo que el resultado de la gestión de la zona 6, está arrojando pérdidas para la compañía"*, e igualmente con la documental consistente en el oficio de comunicación<sup>4</sup>, allegado por ambas partes, cuyo contenido señala: *"... se ha decidido dar por terminado unilateralmente y por justa causa a partir del día de hoy el contrato de trabajo celebrado con usted el día 22 de marzo de 2016..."*; así como la documental denominada liquidación final de prestaciones sociales, atendiendo la fecha de retiro del trabajador para el 30 de julio de 2016<sup>5</sup>, conllevando a confirmar en ese

---

<sup>4</sup> Folio 8 - 9 cuaderno 1.

<sup>5</sup> Folio 44 cuaderno 1.

sentido la decisión de instancia de la declaratoria de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año en los extremos temporales descritos.

4.3.- La siguiente pretensión de la demanda dirigida a la condena al pago de las prestaciones sociales por el tiempo laborado, oponiéndose la demandada, bajo el argumento del pago total de las acreencias laborales a la que tenía derecho el demandante en virtud del contrato de trabajo suscrito, allegando para ello documental consistente en la liquidación final<sup>6</sup>, por 129 días laborados, desde el 22 de marzo de 2016 al 30 de julio de 2016, con un salario base de \$1.267.772, arrojando los valores como sigue:

- \*- concepto de cesantías \$ 454.285,
- \*- intereses a las cesantías \$ 19.534
- \*- prima de servicios \$ 134.616 (correspondiente al 2° semestre)

Respecto de las vacaciones, el salario base para el cálculo corresponde a \$1.190.072, al no incluir el valor de auxilio de transporte correspondiente al año 2016 de \$77.700, arrojando la suma de \$213.221 por tal concepto.

Del estudio de dicha documental por la Sala, se determina que los conceptos de cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, fueron correctamente liquidados por el empleador demandado, no ocurriendo lo mismo respecto del concepto de prima de servicios, que liquidó la compañía demandada por los días laborados del segundo semestre del año 2016, correspondientes a 30 días, sin que aportara prueba del pago realizado por tal prestación por el período laborado del 22 de marzo de 2016 a 30 de junio de 2016, solicitado en la pretensión 2.4 de la demanda, su reconocimiento y condena, oponiéndose al descorrer la demanda, bajo el argumento de haberse cancelado por transferencia electrónica el día 10 de septiembre de 2016, adjuntando para el efecto

---

<sup>6</sup> Folio 44 cuaderno 1.



documental del pago debitado<sup>7</sup>, que al revisarse se determina que corresponde a la liquidación final antes referida, correspondiente a 30 días del semestre por concepto de prima de servicios, del 01 de julio a 30 de julio de 2016 es decir, que no obra soporte o comprobante del pago efectuado por el lapso de tiempo que se causó la prima de servicios del 22 de marzo a 30 de junio de 2016, y en ese sentido correspondía al empleador probar que lo canceló al trabajador, como lo arguyó al contestar la demanda, sin que del material probatorio recaudado se determine el mismo, contrario a lo considerado por el fallador de primer grado.

Con ello entonces, procede la Sala a efectuar la liquidación de la prima de servicios por el tiempo laborado del primer semestre del año 2016, correspondiente a 99 días (22 de marzo de 2016 a 30 de junio de 2016), y salario base de \$1.267.772, arrojando el valor de \$348.637, que se condenará a la demandada a su pago, en favor del demandante, conllevando a REVOCAR el numeral SEGUNDO de la sentencia consultada, para en su lugar declarar que LABORATORIOS V.M. S.A.S. le adeuda al accionante por concepto de prima de servicios la suma de \$348.637; y pagó las restantes prestaciones sociales causadas en favor del demandante por el tiempo laborado.

En esa medida, se ADICIONA el numeral QUINTO de la sentencia consultada, en orden a DECLARAR probada parcialmente la excepción formulada por la demandada, que denominó "*pago de las obligaciones*", respecto de la cual no emitió pronunciamiento el fallador de primer grado.

4.3.1.- Ahora, obsérvese que la pluricitada documental de liquidación final de prestaciones sociales aportada por la demandada al descorrer la demanda no fue mal apreciada en lo que respecta al descuento efectuado por el empleador, cuestionada en los hechos de la demanda por el demandante, si se tiene en cuenta que el fallador *a quo* no desconoció que a la ruptura del vínculo contractual entre

---

<sup>7</sup> Folio 66 cuaderno 1.

las partes se rigió el empleador por la cláusula DÉCIMA del contrato de trabajo suscrito entre las partes, que señala: *"Al momento de terminación del contrato EL EMPLEADO devolverá al EMPLEADOR, todos los elementos que se le entregaron para el cabal desempeño de sus funciones. Igualmente, EL EMPLEADO autoriza al EMPLEADOR a descontar de su liquidación las sumas de dinero que le adeuda a la empresa por concepto de anticipos, teléfono fijo y celular, retardos... y toda deuda que tuviera con la compañía al momento de terminación del contrato".* (Subrayas por la Sala).

De la cláusula contractual transcrita, se le indagó al demandante al absolver interrogatorio de parte, quien manifestó que al iniciar sus labores con la empresa se le entregó suma de dinero por concepto de anticipo de desplazamiento para las zonas asignadas, y en ese orden, al efectuar la liquidación de las prestaciones sociales por el finiquito del vínculo laboral, el empleador le hizo un descuento por concepto de *"anticipo vendedor nuevo"*, por valor de \$400.000, que es lo que muestra la documental aportada en ese sentido.

El artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las prohibiciones a los empleadores, entre las cuales el numeral 1° señala: *"Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso..."*, estableciendo las excepciones a reglón seguido; y respecto de la cual, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 525 de 2020 (74363) del 17 de febrero de 2020, señaló:

*"De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de*

*responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.*

*Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine”.*

De lo antes expuesto, y conforme al material probatorio recaudado, se concluye que el empleador tenía autorización para descontar de la liquidación final las sumas de dinero por concepto de anticipos a su trabajador aquí demandante, no obstante, al tratarse de la finalización del contrato de trabajo dicha autorización no se requería, como lo señala la norma transcrita, rigiendo solo durante la vigencia del vínculo laboral, y en razón de ello impróspera la pretensión de devolución de dineros descontados de la liquidación de prestaciones sociales, como lo concluyó el fallador de primera instancia.

4.4.- Corresponde ahora a la Sala determinar si hubo error en el juez de primera instancia al calificar la conducta del demandante como justa causa de terminación del contrato de trabajo, para ello se remite al oficio de comunicación allegado por ambas partes, de fecha 30 de julio de 2022<sup>8</sup>.

Recuérdese que el empleador, al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adopta su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación, conforme lo señala el párrafo único del artículo 62 del C.S.T., y en razón de ello, verificar si

---

<sup>8</sup> Folio 8 y 45 cuaderno 1.

los mismos constituyen justa causa para dar por terminado el vínculo, de acuerdo a las causales previstas para el efecto en la ley, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno, en la convención colectiva de trabajo o en cualquier otra disposición que regule la relación laboral.

Al descender al caso objeto de estudio por la Sala, la misiva reseñada dice:

*“... le debemos notificar que una vez analizado el desempeño y los resultados de su gestión y la situación de la zona a su cargo la cual está arrojando pérdidas para la compañía, durante el periodo de su relación laboral con LABORATORIOS V.M., y teniendo en cuenta el deficiente rendimiento promedio de sus labores reflejado en resultados de ventas de la zona a su cargo, se ha decidido dar por terminado unilateralmente y por justa causa a partir del día de hoy, el contrato de trabajo celebrado con usted el día 22 de marzo de 2016, para desempeñar el cargo de gerente de ventas zona 6, por el incumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias sustentadas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 subrogado del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo basado en los siguientes hechos:*

*1.- El incumplimiento de la obligación contractual de aumentar las ventas de la zona asignada, sin que a la fecha se haya obtenido ninguna mejora en los resultados de las cifras de ventas, como se evidencia en los datos relacionados a continuación que son los resultados de su gestión comercial en los últimos meses, en donde se evidencia que el promedio de cumplimiento de los presupuestos asignados es solo del 28.6%...”*

El fallador de primer grado para absolver de tal pretensión de la declaratoria de despido injusto al empleador, concluyó que la conducta del

accionante constituyó falta grave, y que, por tanto, se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, a la luz de lo previsto en el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T., y que la Sala se ciñe al tenor literal de la carta de comunicación de terminación del contrato de trabajo con justa causa antes transcrita, de la que se determina los motivos invocados por la demandada para poner fin al vínculo.

La disposición normativa invocada por el empleador, establece que constituye una justa causa para terminar unilateral el contrato de trabajo, incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave en pactos, convenciones colectivas o contrato de trabajo, lo que significa que la calificación de la gravedad de la falta está pactada con tal calificativo, de allí que, no le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta, como en efecto lo consideró el *a quo*, sino auscultar de las cláusulas contractuales pactadas dicha calificación, acudiendo para ello la Sala a la documental allegada consistente en el contrato de trabajo suscrito el 22 de marzo de 2016, cuya cláusula OCTAVA dice:

*"CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Será justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono, sin previo aviso por parte del EMPLEADOR, además de las causales estipuladas en el Código Sustantivo de Trabajo, y en el reglamento interno de la empresa:*  
*A. El incumplimiento de las metas o cuotas de ventas en la zona asignada, por incumplimiento en lo correspondiente a cobro y el incumplimiento de los ruterios programados..."* (Subrayas por la Sala).

De allí que, la adecuación típica de la conducta del trabajador demandante es considerada como justa causa de despido, conforme los hechos narrados en el oficio de comunicación con el cuadro comparativo de mes a mes laborado que muestran el incumplimiento de las metas, y con ello el empleador demandado quien decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo,

especificó inequívocamente los hechos, lo que significa que el trabajador se enteró del hecho justificante, y aunque al absolver interrogatorio de parte ante el fallador de primer grado, argumentó razones por dicha falta, como la de escases de productos de venta o el corto plazo de vencimiento de los insumos que generaba la devolución por parte de los clientes, sin que del material probatorio recaudado repose prueba alguna que permita a la Sala determinar que el empleador tuvo conocimiento de tales circunstancias, sino que por el contrario durante los cuatro meses laborados que se detalla en el cuadro denominado rendimiento de zona en la comunicación de terminación persiste la cifra negativa del incumplimiento, no siendo de recibo los argumentos expuestos, máxime que desde un inicio el empleador le señaló las conductas que a su juicio se consideraron como causales de terminación por justa causa, y así lo aceptó al contestar el preguntado en ese sentido en el interrogatorio de parte.

En consecuencia, no se evidencia yerro alguno en la decisión de negativa de la pretensión de declaratoria de terminación del contrato de trabajo de forma injusta, lo que conduce a CONFIRMAR el numeral PRIMERO de la sentencia consultada.

4.5.- Finalmente, y como última pretensión de la demanda, el reconocimiento y condena de la sanción moratoria por el no pago de las prestaciones sociales a la finalización del vínculo laboral, que denegó el juez de primer grado, bajo el argumento de que, si bien la accionada tardó en el pago 38 días, al haberse verificado el 10 de septiembre de 2016 la transferencia bancaria, y culminada la relación el 30 de julio de 2016, no obstante, la demandada explicó la tardanza que obedeció a buena fe, y al acuerdo contractual del plazo para la verificación de cuentas en la zona asignada al trabajador vendedor.

Lo primero por recordar la Sala es que, el artículo 65 del C.S.T. que regula dicha indemnización por falta de pago, deprecada por la parte demandante, no establece un término para el pago de la liquidación de

prestaciones sociales debidas a la terminación del contrato, sin embargo, dicha disposición normativa señala que el empleador que no pague al trabajador al momento de la finalización del vínculo laboral deberá pagar 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..."*, lo que permite interpretar que el pago debe realizarse inmediatamente en la fecha de terminación del contrato de trabajo, sin embargo, ante la falta de determinación del plazo debe estimarse *"razonable"* y *"prudencial"*.

Ahora, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha puntualizado que dicha sanción por el no pago oportuno de la liquidación a terminar el contrato de trabajo, no opera de pleno derecho, es decir automáticamente, de modo que para su imposición se debe analizar el comportamiento del empleador a fin de establecer si actuó de buena o mala fe, pues solo la presencia del último abre paso a su causación, como lo ha reiterado en sentencias CSJ SL6621 de 2017; SL21655-2017, y en esa medida es que el fallador de primer grado analizó la conducta del empleador demandado, quien tiene la carga de la prueba para desvirtuar la mala fe.

Así, encuentra la Sala desacertada la valoración realizada por el *a quo*, pues conforme a la cláusula contractual pactada entre las partes, se fijó un término de 15 días hábiles para realizar la respectiva liquidación de acreencias laborales, bajo el sustento de realizar cotejo con las diferentes dependencias del estado actual del empleado, como de los clientes, circunstancia relatada por la representante legal de la entidad demandada al absolver interrogatorio de parte a instancia del demandante, y que consideró justificante para exonerar del pago el fallador de primera instancia.

La entidad demandada planteó motivos para justificar su tardanza en el pago de las prestaciones sociales, sin que resulten excusables de fuerza mayor o caso fortuito, sino que por el contrario denotan una intención de mala fe en contra

del trabajador demandante, pues no se trata de una circunstancia ajena al actuar del empleador, pues conforme lo relató en el interrogatorio de parte absuelto por la representante legal, dicha labor del supervisor de venta de la compañía consistía en verificar la cartera en la zona asignada al trabajador demandante, cuya auditoría para expedición de paz y salvos tardó más de los 15 días, según explicó, resultando cuestionable para la Sala que conforme a la carta de terminación del contrato de trabajo se pormenorizó mes a mes laborado en el valor de las ventas, del presupuesto, el porcentaje de cumplimiento y la diferencia en dinero.

En esa medida, determina la Sala que es posible su pago en el ciclo de nómina siguiente, como en efecto lo pactaron en el contrato de trabajo suscrito el 22 de marzo de 2016, ya que se trataba del corte de nómina en que el trabajador normalmente recibe el salario en vigencia del contrato, sin que ello hubiera acaecido, pues el pago mediante transferencia bancaria a BANCOLOMBIA data del 10 de septiembre de 2016<sup>9</sup>, y el vínculo laboral finalizó el 30 de julio de 2016, ello es, superando ampliamente el plazo prudente y razonable, aunado al hecho de que la decisión de terminación unilateral proviene del empleador, quien tiene la posibilidad de realizar todas las operaciones necesarias para garantizar los pagos respectivos al cumplimiento del plazo pactado contractualmente, porque no se trató de un evento inesperado. En ese orden de ideas, no se encuentra justificado el pago de la liquidación 40 días después de la terminación del contrato, como lo consideró el juzgador de primer grado, al no haber aportado en su defensa como deudor moroso, suficientes elementos de convicción al proceso que permitieran demostrar que su comportamiento fue aceptable, configurándose en su contra la indemnización moratoria dispuesta en el artículo 65 del C.S.T., conllevando a imponer la condena por la mora en el pago de prestaciones sociales al trabajador demandante a partir del 23 de agosto de 2016, luego de la contabilización de los 15 días hábiles pactados, y hasta el 10 de septiembre de 2016 (fecha del pago), cuyo salario básico \$900.000, correspondiente a 18 días de mora, para un valor diario de \$30.000, arrojando un monto de \$540.000

---

<sup>9</sup> Folio 66 cuaderno 1.



Lo anterior conduce a REVOCAR el numeral SEGUNDO de la sentencia consultada, en lo que respecta a la sanción moratoria, para en su lugar, CONDENAR al pago a LABORATORIOS VM S.A.S. en favor del demandante, por la suma referida.

4.6.- Dado que se surte el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, no hay lugar a condena en costas en esta instancia, y ante la prosperidad de forma parcial de las pretensiones de la demanda, del reconocimiento y pago del concepto de prima de servicios por el primer semestre laborado, y de la indemnización por mora en el pago de prestaciones sociales, conduce a MODIFICAR el numeral TERCERO de la sentencia consultada, en el sentido de CONDENAR en costas de primera instancia en un 50% a la parte demandante, las que deben ser liquidadas por el fallador de primer grado.

En armonía con lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil - Familia – Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1.- CONFIRMAR el numeral PRIMERO de la sentencia objeto de consulta proferida el 29 de agosto de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.

2.- REVOCAR el numeral SEGUNDO de la sentencia anotada, para en su lugar;

SEGUNDO. - DECLARAR que LABORATORIOS V.M. S.A.S., le pagó al demandante MARIO ANDRÉS AGUIRRE ROJAS, los salarios y las

prestaciones sociales por el tiempo laborado, a excepción de la prima de servicios, que le adeuda parcialmente, CONDENANDO a la entidad demandada al pago por la suma de \$348.637 a la parte demandante.

CONDENAR a la parte demandada LABORATORIOS V.M. S.A.S., a pagar al demandante MARIO ANDRÉS AGUIRRE ROJAS, la suma de \$540.000 por concepto de indemnización moratoria.

NEGAR las restantes pretensiones de la demanda.

3.- MODIFICAR el numeral TERCERO de la sentencia consultada, en el sentido de CONDENAR en costas de primera instancia en un 50% a la parte demandante, las que deben ser liquidadas por el fallador de primer grado.

4.- ADICIONAR el numeral QUINTO a la sentencia consultada, como sigue:

QUINTO.- DECLARAR probada parcialmente la excepción formulada por la demandada, que denominó "*pago de las obligaciones*".

5.- NO CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia.

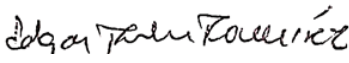
6.- DEVOLVER el proceso al juzgado de origen.

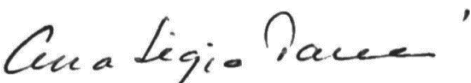
NOTIFÍQUESE.

Los Magistrados,



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

  
EDGAR ROBLES RAMÍREZ

  
ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

Firmado Por:

Enasheilla Polania Gomez  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 003 Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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: **efe3cae19a6a83f37d95c002a939f02d2eb215be84a1463aefc407d4cf36457c**  
Documento generado en 22/09/2022 02:49:10 PM

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