

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 38 DE 2020

Neiva, trece (13) de agosto de dos mil veinte (2020).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JUAN CARLOS CABALLERO NARVÁEZ
CONTRA LEONEL ROJAS VALDERRAMA. RAD. No. 41001-31-05-001-
2017-00716-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandada contra la sentencia proferida el 27 de agosto de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, dentro del cual se declaró la existencia del contrato de trabajo deprecado y se condenó al pago de la indemnización moratoria.

ANTECEDENTES

Solicita el demandante, previa declaración de la existencia de una relación laboral con el demandado, la cual se desarrolló en el interregno comprendido entre el 21 de octubre de 2016 hasta el 3 de marzo de 2017, ejerciendo como mesero y oficios varios. Se condene en consecuencia, al pago de cesantías, intereses, prima de servicios, y vacaciones por el tiempo laborado, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria, cotizaciones al sistema de seguridad social, indexación y lo que resulte probado bajo las facultades ultra y extra petita.

Como fundamento de las pretensiones, en síntesis expuso los siguientes hechos:

Que desde el 21 de octubre de 2016 hasta el 4 de marzo de 2017, mantuvo una relación laboral con Juan Carlos Caballero Narvárez en el restaurante el cubano, donde ejerció como mesero y oficios varios, labores por la que devengaba en promedio la suma de \$780.000, pero advirtiendo que la forma de pago era diaria.

Sostiene que la jornada de trabajo era de lunes a domingo de 5:00 pm a 12:00 am y los jueves, viernes y sábados de 5:00 pm a 1:00 am y descansaba un domingo cada 15 días.

Dada la muerte de su cuñado el 22 de diciembre de 2016, solicitó permiso y se ausentó del trabajo por espacio de 8 días hábiles y retornó a laborar el 3 de enero de 2017.

Posteriormente el 4 de marzo de 2017, acordó con el personal del restaurante que descansaría el domingo 5 de marzo de 2017, en atención a que sumaba ya 15 días sin descanso, hecho que originó su despido.

El 12 de junio de 2017, remitió al que fuera su empleador un requerimiento extra judicial, el cual le fue contestado el 27 de junio de igual año, con el que se realizó una liquidación de contrato, cuyo valor fue consignada en el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva por parte del señor Leonel Rojas Valderrama.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (fl 27) y corrido el traslado de rigor, el demandado contestó la demanda, oportunidad en la que no se pronunció frente a las pretensiones, admitió el vínculo laboral con el demandante a quien pagaba de forma diaria, así como la liquidación efectuada y pagada a órdenes de un juzgado. No propuso excepciones de mérito. (fls 29 a 31).

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada el 27 de agosto de 2018, declaró la existencia del contrato de trabajo de duración indefinida que inició el 4 de noviembre de 2016, se interrumpió el 22 de diciembre de 2016, y continuó desde el 3 de enero de 2017 hasta el 4 de marzo de 2017, cuando terminó por decisión unilateral y con justa causa del empleador, en consecuencia, condenó al demandado al pago de la sanción moratoria.

Para llegar a esa conclusión encontró que entre las partes existió el contrato de trabajo pretendido, hecho que se corrobora a partir de la confesión hecha por el demandante en la contestación de la demanda, las liquidaciones de prestaciones sociales y lo aseverado en el testimonio recaudado; en lo que respecta a las prestaciones sociales, concluyó que como el demandado demostró que las pagó a través de título de depósito judicial, no es procedente emitir condena, no así en lo que tiene que ver con la indemnización moratoria, toda vez que no se demostró una razón que justificara la tardanza en sufragar las prestaciones sociales, entre la terminación del vínculo laboral y la fecha efectiva en que las canceló.

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandado interpuso recurso de apelación el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

La abogada recurrente, se mostró inconforme con la condena porque su representado, el señor Leonel Rojas, le dio al que fuera su trabajador, un término de 60 días para que se reintegrara a sus labores, por lo que considera que al calcular la indemnización moratoria no debe ser desde el día siguiente a la fecha en la que el trabajador no se reintegró a trabajar, sino que debió ser después de que venció el término otorgado, de esa manera, la condena correspondería a la tasación de un mes por la tardanza en el pago de las prestaciones sociales.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes para que alegaran de conclusión, término que venció en silencio.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de

estudio se centrará en determinar, si como lo argumenta la parte recurrente, el cálculo de la indemnización moratoria se inicia a contar una vez vence el término otorgado al trabajador para que se reintegrara a laborar, o si como lo estableció el *a quo* lo es, a la terminación del contrato de trabajo.

Con tal propósito, importa señalar que no fue objeto de discusión entre las partes, que el demandante mantuvo con el demandado un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de noviembre de 2016 hasta el 4 de marzo de 2017, cuando terminó con justa causa por parte del empleador, que mientras duró el contrato de trabajo se presentó una interrupción en el interregno comprendido entre el 22 de diciembre de 2016 hasta el 3 de enero de 2017. De igual manera, que el demandado nada adeuda por concepto de salarios ni prestaciones sociales al demandante y conforme el recurso de apelación, tampoco existe discusión en cuanto a la procedencia de la condena al pago de la indemnización moratoria, circunstancias que fueron declaradas en primera instancia y respecto de las cuales no se esgrimió oposición al formular la impugnación.

Así las cosas, en lo que atañe a la cesura de la parte demandante respecto a la forma en que se liquidó la sanción moratoria por el no pago oportuno de las prestaciones sociales, pertinente resulta traer a colación lo dispuesto en el artículo 65 del C.S.T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, norma que dispone que *"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"*.

De cara a la imposición de dicha sanción, cabe precisar que según el criterio sentado por el Órgano de cierre de la jurisdicción laboral, la misma no es de aplicación automática y, por ende, deben tenerse en cuenta los elementos subjetivos de la mala o buena fe del empleador entorno a la tardanza en el reconocimiento de los derechos que le asisten al trabajador. Así, la sentencia del 8 de julio de 2008, radicado 30.868, enseñó:

“En lo que atañe al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, ha dicho la jurisprudencia de esta Sala, reiterada en innumerables ocasiones, que su aplicación no es inexorable ni automática, pues, en cada caso en concreto, es imperioso al juez analizar los motivos que indujeron al empleador a omitir el pago, total o parcial, de los salarios y prestaciones del trabajador, a la terminación del contrato de trabajo, pues de estar aquellos justificados en razones serias y atendibles, debidamente acreditadas en el proceso, que indiquen, sin lugar a dudas, que no hubo intención de defraudar al trabajador y que se obró con buena fe, bajo el entendimiento de nada se quedaba a deber por estos conceptos, no procede la aplicación de la sanción contemplada en dicha norma”.(subrayado fuera del texto original)

(...)

También se ha dicho que razones válidas, no necesariamente son las que jurídicamente acoja el juez en su sentencia, o que sean las que finalmente defina la jurisprudencia o la doctrina, sino que solo basta con que ellas tengan fundamento en unos argumentos sólidos y factibles, que den un grado certeza tal que permita llevar a la creencia fundada que se está actuando correctamente o conforme a la ley”.

Al dar alcance a la doctrina jurisprudencial en cita al caso que ocupa la atención de la Sala, resulta ser un hecho no discutido que la terminación del contrato de trabajo entre las partes, se produjo con justa causa el 4 de marzo de 2017 y el pago de prestaciones sociales debidas, lo fue a través de título de depósito judicial el 27 de junio de 2017, esto es 113 días después de que culminó el contrato de trabajo.

El argumento de la apoderada recurrente, es que su representado ha actuado de buena fe, toda vez que concedió a su trabajador un término de 60 días para que se reintegrara a laborar y conforme no lo hizo, pasado un mes, al vencimiento de ese término, fue cuando consignó las prestaciones debidas al trabajador.

Para resolver, conviene precisar que no se probó que entre el trabajador y el empleador hubiesen acordado un término de 60 días como límite, para reanudar las actividades contratadas. Así las cosas y como no existe una razón válida que justifique la tardanza en el pago de las prestaciones sociales al demandante, no queda otro camino más que confirmar la sentencia recurrida.

Las costas en esta instancia estarán a cargo de la parte demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, el 27 de agosto de 2018, en el proceso ordinario laboral seguido por **JUAN CARLOS CABALLERO NARVÁEZ** contra **LEONEL ROJAS VALDERRAMA**, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. - COSTAS. Las costas en esta instancia a cargo de la parte demandada.

TERCERO. - Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado