



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: GINA PAOLA TRUJILLO PATIÑO
Demandado: CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A.
Radicación: 41001310500220160007501
Asunto: RESUELVE CONSULTA DE SENTENCIA

Neiva, nueve (09) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 36 del 09 de abril de 2021

1. ASUNTO

Procede la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal del Distrito Judicial de Neiva a resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el día 04 de octubre de 2017 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el día 05 de febrero de 2016, la señora GINA PAOLA TRUJILLO PATIÑO formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A., con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido por el lapso comprendido entre el 17 de enero de 2012 y el 16 de diciembre de la misma anualidad; que la relación laboral feneció por despido sin justa causa y que la empleadora debe cancelar la correspondiente reliquidación de prestaciones sociales y la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

Para fundamentar fácticamente sus pretensiones precisó que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido que se ejecutó dentro de los extremos temporales señalados, en virtud del cual se desempeñó como “ANALISTA MICRO PRENOVATO”, devengando un salario mensual de \$717.000, más auxilio de transporte por \$67.800 y una bonificación por ventas que ascendió a un valor promedio en el último año de \$250.000. Que el contrato de trabajo feneció por

despido sin justa causa; que al momento del despido la liquidación de prestaciones sociales, al igual que la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, se liquidaron de manera errónea, tomando como base un salario inferior al realmente devengado. Finalmente, adujo que la liquidación final de prestaciones sociales no fue oportunamente cancelada por el CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A., habida consideración que el contrato feneció el 16 de diciembre de 2012 y la consignación fue efectuada el 04 de enero de 2013.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La parte demandada procedió a dar contestación a la demanda de manera oportuna. Admitió que entre las partes existió el pretendido contrato de trabajo, dentro de los extremos temporales señalados en el escrito introductor. Igualmente, aceptó el salario devengado, aclarando que la bonificación por cumplimiento solo era pagada cuando la demandante alcanzaba las metas propuestas. Expresó que la terminación del contrato se dio de forma unilateral y sin justa causa, razón por la cual se realizó la liquidación final de prestaciones sociales ajustada al ordenamiento legal vigente y se pagó la debida indemnización establecida en el artículo 64 del CST.

Propuso como excepciones la *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO”*, *“PAGO DE LA LIQUIDACIÓN”* y *“BUENA FE DE LA DEMANDADA”*.

3. SENTENCIA APELADA

En audiencia celebrada el 04 de octubre de 2017, la jueza de primer grado resolvió declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 17 de enero de 2012 hasta el 16 de diciembre de 2012 y que el contrato feneció por despido sin justa causa. Igualmente declaró probada la excepción denominada *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO”* y, en consecuencia, denegó las demás pretensiones de la demanda, imponiendo las costas a cargo de la parte actora.

Para fundamentar su decisión argumentó que no fue objeto de controversia la existencia del contrato de trabajo entre las partes ni sus extremos temporales; tampoco la labor desempeñada ni el salario básico pactado, siendo procedente declarar la existencia de la misma en los términos narrados en la demanda y que la

terminación del vínculo se dio sin justa causa con el pago de la correspondiente indemnización.

En sustento de su decisión manifestó que la empleadora liquidó en forma correcta los emolumentos laborales causados a favor de la demandante durante la vigencia del contrato de trabajo, habida cuenta que en la liquidación allegada por las partes, realizada el 20 de diciembre de 2012, se tomó como base un devengado de \$847.300, integrado por el salario básico percibido, el auxilio de transporte y un promedio por bonificaciones de \$62.500 que, en su criterio, se ajustó al contenido de los desprendibles de nómina adosados al expediente.

Precisó que pese a haberse incluido dichas bonificaciones en la liquidación final de prestaciones sociales, estas no cumplen con los presupuestos del artículo 127 del CST para ser consideradas como factor salarial, por haberse tratado de reconocimientos económicos no habituales pagados por mera liberalidad del empleador, según lo pactado en la CLÁUSULA SEGUNDA Parágrafo 2° del contrato de trabajo.

En cuanto al auxilio de rodamiento, adujo que tampoco debe ser incluido en la liquidación final como factor salarial, ya que dicho emolumento se pagó con el objeto de contribuir al sostenimiento de un vehículo y no como retribución directa de los servicios prestados por la trabajadora.

Respecto de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, señaló que no puede imponerse de manera automática sino que se debe analizar la conducta desplegada por el demandado a fin de establecer si actuó con buena o mala fe, concluyendo que en el presente asunto no se evidenció la mala fe de la opositora, por cuanto su conducta patronal se mostró apegada a la ley, dado que el CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A. acató los parámetros legales para realizar la liquidación de prestaciones sociales y los pagos mensuales que se generaron durante la vigencia del vínculo. En criterio de la jueza a quo, no se pudo desvirtuar la buena fe que se presume en todo contrato.

Como argumento adicional señaló que el tiempo de retardo no alcanzó ni un mes, plazo que se considera razonable si en cuenta se tiene que en la época en que se dio la terminación del contrato hubo varios días feriados y días festivos por navidad y año nuevo, durante los cuales no podían realizarse operaciones bancarias.

Finalmente, puntualizó que en el *sub judice* la demanda fue presentada después de veinticuatro meses (24) de terminada la relación laboral, lo que implica que solo aplicarían eventualmente los intereses moratorios a partir del mes veinticinco (25), los cuales tampoco se alcanzarían a causar por haberse cancelado los emolumentos adeudados el día 04 del mes de enero de 2013, esto es, 19 días después de la terminación del contrato.

4. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto adiado el 24 de julio de 2020, se dispuso imprimirle al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, procediendo a correr traslado común a las partes para presentar alegatos de conclusión.

La parte demandada presentó alegaciones de conclusión recalcando que, al finalizar la relación laboral, se pagaron a la demandante tanto los salarios como las prestaciones sociales a que se hizo acreedora, así como la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, tal como quedó debidamente acreditado dentro del proceso.

Adujo que es principio elemental del derecho procesal que quien afirma debe probar la razón de su dicho y que, en este caso, la demandante lanzó una serie de afirmaciones que no pudo probar, comoquiera que no corresponden a la realidad.

Finalmente, señaló que a lo largo del proceso quedó totalmente claro que la demandante actuó en él de mala fe, en tanto que la demandada siempre estuvo asistida de la más absoluta buena fe, pues pagó oportunamente tanto los salarios como las prestaciones sociales y la indemnización por despido.

5. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURÍDICO

Tomando en consideración que corresponde en esta oportunidad hacer un estudio panorámico del proceso, en virtud del grado jurisdiccional de consulta que se surte en favor de la trabajadora, debe esta Sala determinar si acertó la funcionaria de primer grado al declarar la existencia del contrato de trabajo entre la partes y denegar las demás súplicas de la demanda por no hallar mérito probatorio para ordenar la

reliquidación de la prestaciones sociales ni encontrar reunidos los presupuestos para fulminar condena por sanción moratoria en los términos del artículo 65 del CST.

5.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

En el presente asunto no existe controversia sobre la existencia del contrato de trabajo, ni los extremos temporales, ni respecto del despido sin justa causa con el pago de la correspondiente indemnización, en razón a que la parte demandada aceptó tales hechos al replicar el libelo genitor. Además, porque los mismos se encuentran refrendados con las documentales visibles a folios 68 a 83, donde reposa el contrato de trabajo con su correspondiente otrosí de sustitución patronal, los desprendibles de nómina y la liquidación final de prestaciones sociales. Siendo, así las cosas, la Sala respaldará la decisión en este sentido adoptada por la jueza de instancia.

En lo que hace alusión a la reliquidación de prestaciones sociales, ha solicitado la parte demandante se reajuste el valor pagado por el empleador en el mes de enero de 2013, incluyendo como factor salarial la suma de \$250.000 devengados por concepto de bonificación por cumplimiento de metas. Para resolver este asunto basta con revisar el material probatorio recaudado para concluir que no le asiste razón a la actora en su pedimento, pues, de las pruebas aportadas al proceso no se desprende que la trabajadora hubiere percibido, durante la ejecución del contrato, el valor que reclama.

Ciertamente, al revisar el texto del contrato de trabajo suscrito por las partes, se constata que el salario pactado fue la suma de \$717.000; en los desprendibles de nómina (fl. 71-82) se verifica que ese valor fue el pagado como salario básico más auxilio de transporte, un valor de \$250.000 por auxilio de rodamiento y en los meses de mayo, junio y julio un monto de \$162.000 por concepto de “bonificación 1”, ascendiendo este incentivo a \$200.000 en el mes de agosto. Finalmente, en el documento obrante a folio 70, denominado “Novedades anuales”, se evidencia que, la parte actora devengó el salario pactado, auxilio de transporte, auxilio de rodamiento y “bonificación 1” para los meses de mayo, junio y julio por el monto de \$162.500 y para el mes de agosto por valor de \$200.000, para una suma total anual de \$687.500 y un promedio mensual de \$62.500.

De las documentales en mención se deduce con toda nitidez que la demandante no acreditó haber recibido las bonificaciones mensuales por valor de \$250.000 que

alega en la demanda. Lo que la prueba revela es que estos estipendios fueron devengados en cuatro (4) oportunidades durante la vigencia de la relación laboral, tres de ellas por valor de \$162.000 (mayo, junio y julio) y una vez por \$200.000 (agosto), montos que no fueron desconocidos por el empleador, sino que fueron debidamente promediados e incluidos en la liquidación final de prestaciones sociales bajo el concepto de “BONIFICACIONES METAS” por valor de \$62.500, junto con el valor de \$67.800 correspondiente al auxilio de transporte, aumentando el salario base de liquidación en un total de \$847.300.

Conforme a lo anterior, acompaña la razón a la jueza de primer grado al denegar las pretensiones encaminadas a corregir la liquidación final de prestaciones sociales para incluir las pretendidas bonificaciones, pues, se reitera, al interior del proceso no se acreditaron tales devengados.

No obstante, el tribunal se aparta de los argumentos expuestos por la funcionaria para concluir que tales bonificaciones eran una gratificación entregada por el empleador por mera liberalidad y que, al ser pagadas de manera ocasional, no fueron constitutivas de salario. En criterio de esta Sala, atendiendo los postulados legales y jurisprudenciales que regulan la materia, tales emolumentos sí fueron constitutivos de salario.

El artículo 127 del CST dispone que *“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”*.

Ahora bien, dispone el artículo 128 ibídem que *“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que*

no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”.

Se desprende de las normas en cita que, por regla general, toda contraprestación que reciba el trabajador, en dinero o en especie, para remunerar sus servicios personales es constitutiva de salario, sea cual sea la denominación que se le dé y sea fija o variable. Significa lo anterior que para despojar un pago realizado en el escenario de la relación laboral de dicha naturaleza es menester que se trate de erogaciones efectuadas de manera ocasional y/o voluntaria por parte de empleador o de emolumentos cancelados no para la retribución del trabajo sino para el cumplimiento cabal de las funciones.

Respecto de este tema cabe señalar que pueden las partes establecer de común acuerdo cuáles son los pagos que no constituyen salario, ello, claro está, sin que pueda desconocerse el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, pues, no les está permitido que, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, puedan mudar arbitrariamente la naturaleza de las cosas, como sería quitarle la naturaleza de salario a lo que realmente tiene este carácter, de conformidad con el artículo 127 antes mencionado.

Adicionalmente ha dicho la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral que, dado que la naturaleza no salarial de los pagos efectuados en el marco del contrato de trabajo constituye una excepción a la regla general, deben las partes, sin desconocer el principio de la realidad sobre las formalidades, establecer de manera concreta cuáles son los pagos que no constituyen salario, no siendo aceptables cláusulas generales que dejen lugar a la ambigüedad en tal sentido.

Dijo al respecto la Corte:

“En este punto, juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; y (v) «los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación,

habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad» (art. 128 CST).

En la medida que la última premisa descrita es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él, pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo¹. (Subraya la Sala)

Si se revisa el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada (vicepresidente de operaciones), HUMBERTO VARÓN PEÑALOSA, se evidencia que este describió la forma como fueron creadas y los requisitos bajo los cuales fueron pagadas las bonificaciones por cumplimiento de metas, señalando que para el pago de tales emolumentos se establecían por la empresa esquemas de bonificación que podían variar de manera mensual o trimestral, según el presupuesto, el periodo del año y otros aspectos comerciales, y que normalmente consisten en el reconocimiento de miles de pesos por millón en colocación después de superar una barrera. Agregó que la compañía traza lineamientos de metas y tiene un esquema para registrar cada operación por vendedor y al final de mes el departamento comercial, situado en Bogotá, recoge las estadísticas, hace una evaluación individual y establece quién cumplió las metas para proceder a pagar la bonificación.

De lo informado por el representante legal de la entidad demandada, se concluye que, contrario a lo referido por la jueza de instancia, las bonificaciones no eran pagos ocasionales o transitorios, ni prebendas pagadas por mera liberalidad del empleador; se trató de esquemas establecidos de manera permanente como estrategia empresarial para incentivar la colocación de dineros por parte de los trabajadores, dentro de las cuales se podían presentar variaciones mensuales o trimestrales, dependiendo de varios factores definidos por la compañía, pero que, en todo caso, eran un mecanismo que hacía parte del funcionamiento comercial de la sociedad y no una fórmula implementada de manera ocasional o transitoria. Además, una vez cumplidas las metas por el trabajador, no era facultativo del empleador pagarlas, sino que, de acuerdo a las evaluaciones individuales realizadas por el departamento comercial, una vez cumplidos los requisitos, se pagaban al trabajador beneficiario.

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1798-2018 Radicación No. 63988 del 16 de mayo de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

En este orden de ideas, discrepa esta Sala de las aseveraciones realizadas por la falladora de primer grado respecto a la naturaleza de estos beneficios, pues, al verificarse que no se trató de un pago ocasional o transitorio ni de un reconocimiento económico que obedeciera a la voluntad del empleador, salta a la vista que eran constitutivas de salario, conforme a la regla general prescrita en el artículo 127 del CST. Debe aclararse que el hecho que la demandante no recibiera la bonificación por metas todos los meses del año no convierte dicha prerrogativa en un pago ocasional o por mera liberalidad del empleador, pues, el beneficio estaba vigente y era exigible, solo que la trabajadora debía cumplir ciertos requisitos para acceder al mismo.

Tampoco resulta pertinente el argumento de la jueza en el sentido de que dichas bonificaciones no fueron constitutivas de salario porque en el contrato de trabajo se estableció en la CLÁUSULA SEGUNDA Parágrafo 2° que en caso de reconocerse beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte, vestuario, etc., se considerarían tales beneficios como no salariales, pues, como se dejó sentado en la jurisprudencia citada, dado que ello constituye una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación laboral, es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a excluir beneficios de su naturaleza salarial, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él y en dicha estipulación se hacen algunos enunciados generales sin hacer señalamiento o precisión alguna respecto de las bonificaciones de maras.

Adicionalmente, es preciso relieves que, incluso la compañía demandada reconoció el carácter salarial de tales estipendios, pues, no de otra manera hubiera promediado los valores devengados por la demandante por dicho concepto para incluirlos en el salario base de la liquidación final de prestaciones sociales, como lo hizo.

En lo que hace referencia al valor devengado por “Auxilio de rodamiento”, comparte la Sala la conclusión de la juez, pues, la única información que se recaudó en el proceso sobre los fines de dicho pago, provino del representante legal de la entidad demandada, quien precisó que este valor se reconocía para compensar el desgaste del vehículo que usaba la trabajadora para laborar, lo que significa que no era una contraprestación por la actividad personal prestada, luego no es constitutivo de salario a la luz del artículo 127 del CST.

Bajo esta línea argumentativa, confirmará esta Sala lo decidido por la jueza a quo en el sentido de denegar la pretendida reliquidación de las prestaciones sociales, haciendo la claridad de que ello no obedece a que los pagos realizados por concepto de “bonificación por cumplimiento de metas” no fueran constitutivos de salario sino a que la actora no demostró que los hubiera devengado en la suma y la periodicidad indicada en el libelo introductor.

Ahora bien, en lo que hace referencia a la sanción moratoria, cabe precisar que el CST enuncia en el artículo 65 la indemnización por falta de pago en los siguientes términos: *“1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo (...)”*.

La Corte Constitucional en Sentencia C-892 de 2009 se refirió a la sanción moratoria como *“una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador, siendo su aplicación desligada de las causas que motivaron la terminación del contrato de trabajo, destinada a proteger al trabajador de los efectos en el tiempo de la falta de pago de las acreencias debidas, a la culminación de la relación laboral”*.

Asimismo, decisiones anteriores de la Corte han analizado a profundidad las implicaciones de la indemnización moratoria desde la perspectiva de la protección del derecho al trabajo y las garantías que le son propias. Estas consideraciones resultan igualmente predicables a los intereses moratorios de que trata el inciso segundo del artículo 65 CST, puesto que tienen el mismo propósito resarcitorio.

El primer pronunciamiento relevante sobre la materia se encuentra en la sentencia C-079 de 1999², fallo que asumió el estudio de algunos apartados del artículo 65 CST, en su versión original. En esta sentencia la Corte partió de considerar que la indemnización moratoria, denominada tradicionalmente como “salarios caídos” era

² CORTE CONSTITUCIONAL, SENTENCIA C-079 de 1999. M.P. María Victoria Sáchica Méndez.

una modalidad de restablecimiento de los derechos del trabajador que, junto con otras previstas en la legislación laboral, pretendía compeler al empleador al pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales. En términos del fallo en comento, la indemnización moratoria es *“la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador”*.

Por último, la sentencia estableció cómo el reconocimiento de la indemnización moratoria tenía carácter cualificado, pues para su aplicación no bastaba la mora del empleador para su exigibilidad, sino que debía acreditarse que el incumplimiento en el pago estaba fundado en la mala fe del mismo. En otras palabras, el patrono debía incurrir en mora a sabiendas de la existencia de la obligación, como presupuesto para el cobro judicial de la mencionada indemnización. En palabras textuales dijo la Corte: *“(...) como lo ha precisado la jurisprudencia, la sanción indemnizatoria prevista por el artículo 65 del C.S.T. no es -como lo insinúa el demandante- de aplicación automática, razón por la cual la condena correspondiente debe obedecer a una sanción impuesta a la conducta del empleador carente de buena fe que conduce a la ausencia o deficiencia en el pago de origen salarial o prestacional. En consecuencia, la absolución es posible si se demuestra una conducta de buena fe del empleador ‘mediante la presentación de razones atendibles que conduzcan a demostrar que ciertamente creía no deber’ (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de mayo 14 de 1987). Así las cosas, la indemnización moratoria se constituye en una garantía necesaria para quien ya no cuenta con un contrato de trabajo ni las acciones que del mismo se desprenden para defenderse: en su lugar, la configuración de una causal de terminación injustificada por parte del empleador por el incumplimiento que tratan los artículos 57 y 62 del C.S.T., en la forma ya mencionada que constituye un mecanismo de protección efectivo de los derechos contractuales vulnerados”*.

En el asunto puesto a consideración de la Sala, es un hecho cierto, conforme a las pruebas documentales que militan en el plenario, que para el pago de la liquidación final de las prestaciones sociales transcurrieron diecinueve (19) días desde la terminación del contrato de trabajo, pues, la finalización del vínculo contractual

acaeció el 16 de diciembre de 2012 y la consignación que fue realizada por la empleadora se efectuó el 04 de enero de 2013, según se afirmó en la demanda sin que la parte opositora desmostara lo contrario.

Si se toma en consideración que la buena fe, para el tema de la sanción de que trata el artículo 65 del CST, debe ser entendida como la creencia razonable y debidamente fundada de no deber o la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude, concluye la Sala que en este evento no hay lugar a imponer condena por este concepto, pues, si se analiza detenidamente el tiempo que medió entre la terminación del contrato de trabajo y el pago de las prestaciones, se concluye que no hubo una intención dañina o fraudulenta del empleador de no pagar o de retardar indebidamente el pago de los emolumentos laborales al trabajador.

Los diecinueve (19) días que corrieron, tal como se expresó en el fallo de consultado, se pueden considerar un término razonable para adelantar los trámites contables necesarios y realizar las apropiaciones presupuestales pertinentes para el pago. En criterio de la Sala, constituye este un plazo prudente para pagar la liquidación final de prestaciones sociales, máxime cuando el empleador voluntariamente efectuó la consignación de los dineros a la cuenta de la actora sin que hubiera en requerimiento judicial de por medio u otro modo de apremio.

Ahora bien, como se constata a folio 83, la empleadora procedió a hacer la liquidación final de prestaciones el 20 de diciembre de 2012, lo que demuestra la intención inequívoca que tenía el CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A. de pagar a su ex trabajadora los derechos laborales causados en vigencia del nexo contractual.

De otro lado, si se analiza el proceder de la demandada en lo referente al despido, se evidencia que fue consciente del derecho que le asistía a la trabajadora de recibir la correspondiente indemnización por terminación del contrato sin justa causa y procedió de conformidad con la ley a pagar la misma en los términos del artículo 64 del CST. Aunque en este caso nada se discute sobre el despido sin justa causa, la anotación anterior obedece a un análisis global del proceder del empleador frente a la trabajadora, para concluir que no hubo mala fe por parte de CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A. frente a la señora GINA PAOLA TRUJILO PATIÑO.

En este orden de ideas, al no resultar acreditados los presupuestos necesarios para imponer sanción moratoria por no concurrir la mala fe del demandado, innecesario resulta adelantar un análisis respecto de su cálculo de la sanción cuando la demanda se presenta después de transcurridos veinticuatro (24) meses desde la terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, para hacer claridad sobre el tema ya que fue este uno de los puntos en que se sustentó la jueza para denegar la pretensión, trae la Sala a colación la sentencia C-781 de 2003 donde la Corte Constitucional se pronunció sobre el asunto en los siguientes términos:

“Como puede observarse con facilidad, de esta forma el Legislador quiso exigir de los trabajadores con ingresos superiores a un salario mínimo, una carga adicional para tener derecho a la indemnización moratoria luego de transcurridos 24 meses de terminada su relación laboral, consistente en acudir durante ese lapso ante los jueces ordinarios y reclamar el pago pronto de sus acreencias.

En cuanto a la indemnización moratoria, es evidente que a todos los trabajadores a los que se les termine la relación laboral y no se les cancele en dicho momento los salarios y prestaciones debidas por parte del empleador, se les debe seguir cancelando a título de indemnización una suma igual al último salario diario por cada día durante los veinticuatro (24) primeros meses de retardo.

(...)

Pero, es igualmente claro, a partir del mes veinticinco (25) de retardo solo a los trabajadores que devenguen hasta un salario mínimo mensual vigente y se encuentren en el supuesto de hecho de la norma se les seguirá pagando por cada día de retardo una suma igual al último salario diario, mientras a que a los demás trabajadores se les exige adicionalmente haber acudido ante la jurisdicción ordinaria durante ese periodo y haber obtenido un pronunciamiento judicial, pues de lo contrario se les cancelarán únicamente intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, desde el mes veinticinco (25) y hasta cuando el pago se verifique.

Si se tiene en cuenta que el anterior sistema de indemnización moratoria continua vigente para los trabajadores que devenguen hasta un salario mínimo, es incuestionable que si la mora en el pago de salarios y prestaciones debidas a la terminación del contrato supera los veinticuatro (24) meses, a estos les corresponderá a partir del mes veinticinco (25) una indemnización moratoria en mejores condiciones que la que le correspondería a los trabajadores que recibían una asignación mayor pero no demandaron judicialmente el pago durante ese periodo (...).” (Subraya la Sala)

Conforme a lo anterior, dado que en este caso la actora devengaba un salario superior al mínimo legal vigente para la época³ y presentó la demanda el 16 de diciembre de 2015 habiendo terminado la relación laboral el 16 de diciembre de

³ Para el año 2012 el Salario Mínimo Legal Vigente era de \$566.700, según Decreto 4919 de 2011.

2012, es decir, más de veinticuatro (24) meses después, tendría derecho eventualmente a la indemnización moratoria solamente en el entendido de que la misma corresponde a los intereses moratorios liquidados a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, desde el mes veinticinco (25) y hasta cuando el pago total se verifique, pero como en este caso el pago se acreditó el 04 de enero de 2013, no se cumplen los términos de mora necesarios para el pago de los mismos, tal como se afirmó en el fallo que puso fin a la primera instancia.

Conforme a los anteriores razonamientos, al no encontrar la Sala razones para modificar la decisión consultada por estar el fallo conforme a derecho, se confirmará la decisión de instancia con las claridades expuestas respecto de los pagos constitutivos de salario.

6. COSTAS

Comoquiera que en el presente evento se surte el grado jurisdiccional de consulta, no se impondrá condena en costas en esta instancia.

Sin más consideraciones, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

7. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva (H), calendado el día 04 de octubre de 2017, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. – No imponer condena en costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE


EDGAR ROBLES RAMÍREZ



Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 41001310500220160007501

Ana Ligia Noriega
ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

LUZ DARY ORTEGA
LUZ DARY ORTEGA ORTIZ