



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

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JUAN GABRIEL MURILLO ROMERO
Demandado: CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A.
Radicación: 41001310500220160008201
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, veintidós (22) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 042 del 22 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 recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia proferida el día 12 de julio de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el día 08 de febrero de 2016, el señor JUAN GABRIEL MURILLO ROMERO 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 18 de abril al 16 de diciembre del año 2012, en virtud del cual desempeñó, de manera personal, el cargo de “Asesor de Plataforma Encargado” en la ciudad de Neiva (H); que como contraprestación por sus servicios recibió la suma de *seiscientos tres mil quinientos pesos* (\$603.500) M/CTE, más una bonificación por ventas, correspondientes al valor de *trecientos mil pesos* (\$300.000) y auxilio de transporte por *sesenta y siete mil ochocientos pesos* (\$67.800); que la relación laboral se dio por terminada de forma unilateral y sin justa causa por el CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A. y que se ordene a la demandada pagar la correspondiente indemnización moratoria, en los términos del artículo 65 del CST.



Para fundamentar fácticamente sus pretensiones precisó entre las partes se verificó un contrato de trabajo dentro de los extremos temporales señalados, el cual fue terminado sin justa causa por parte del empleador y que el valor que sirvió de base para la liquidación final de sus prestaciones sociales, no corresponde al monto real devengado por el trabajador, sino a una suma menor. Indicó que la consignación de la liquidación aludida, fue realizada por el CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A. el 04 de enero de 2013 y no a la terminación del contrato, por lo que, en su criterio, hay lugar al pago de indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T y S.S.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La parte demanda procedió a dar contestación el día 24 de marzo de 2017.

Admitió que entre las partes existió un contrato de trabajo, así como también los extremos temporales señalados en el escrito introductor. Igualmente, expresó que la terminación del contrato se dio de forma unilateral y sin justa causa, razón por la cual se realizó la liquidación ajustada al ordenamiento legal vigente y se pagó la debida indemnización establecida en el artículo 64 del CST, por lo que – según afirmó- resulta improcedente el pago aludido en la demanda.

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 12 de julio de 2017, el juez de primer grado resolvió declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 18 de abril de 2012 hasta el 16 de diciembre de 2012; 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 y condenó en costas a 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, siendo procedente declarar la existencia de la misma en los términos narrados en la demanda.



Adujo que resultaron fundadas las oposiciones y la excepción denominada “*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO*” respecto de la pretendida reliquidación de prestaciones sociales, comoquiera que al analizar el material probatorio en su conjunto no se evidenció prueba del derecho reclamado por el demandante respecto de los \$300.000 que, según afirmó, eran constitutivos de salario y debían tomarse como base para la liquidación final de prestaciones sociales.

Haciendo referencia al artículo 65 CST, que establece la indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones sociales, señaló que para que haya lugar a la misma es necesario que la demanda se formule dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a la terminación del contrato. Según el fallador, en el proceso es claro que la terminación del contrato de trabajo acaeció el 16 de diciembre de 2012, por lo que, a partir del 17 de diciembre de la referida anualidad comenzó a correr el referido término, cumpliéndose el 16 de diciembre de 2014, lo que significa que la demanda si la demanda se presentó el 16 diciembre de 2015 (fl. 1), ya habían transcurrido los veinticuatro (24) meses siguientes a la terminación del contrato no habiendo lugar a reconocer la pretendida indemnización por ese lapso, dado que el actor devengaba un salario superior al mínimo legal vigente, teniendo, en principio derecho solamente a los intereses moratorios a partir del mes 25, los cuales tampoco se conceden dado que el empleador hizo la correspondiente consignación el 04 de enero de 2013, deteniendo así su causación.

4. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante solicitó que se modifique parcialmente la sentencia y se reconozca la sanción moratoria, esto, debido a que el Juez de primera instancia realizó una interpretación errónea del artículo 65 del C.S.T.

Mencionó que la parte demandada no acreditó el pago oportuno de la liquidación final de prestaciones sociales y que el retardo por los diecinueve (19) días debe pagarse calculando el salario diario que devengaba el trabajador multiplicado por los días de mora.

Por último, argumentó que la única forma en que no hay lugar al reconocimiento de dicho pago es por efectos de la prescripción, y que para el área laboral opera a los tres (3) años y no a los veinticuatro (24) meses como lo estipula el artículo 65 del



C.S.T., sustentando su postura en las sentencias SL 16572 de 19 de octubre de 2016 y SL 7335 del 02 de abril de 2014.

5. 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, primero a la parte apelante, y posteriormente a la no recurrente, para presentar alegatos de conclusión. La parte actora dejó vencer en silencio el término. La parte no recurrente (demandada) precisó que el actor dejó huérfanas de pruebas sus afirmaciones y reiteró que la empleadora actuó de buena fe, pagando oportunamente los emolumentos laborales causados en vigencia de la relación laboral, tal como quedó demostrado con el recaudo probatorio.

6. CONSIDERACIONES

6.1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme al recurso de alzada formulado por la parte actora, corresponde a la Sala determinar si erró el juez de instancia al no hallar acreditados en el caso bajo examen los presupuestos legales y jurisprudenciales para fulminar condena en contra de la demandada por la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T.

6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

Circunscrito el asunto a los estrictos límites establecidos por el recurso de apelación de la parte demandante, cabe señalar que no existe controversia sobre la existencia del contrato de trabajo, ni los extremos temporales ni respecto del despido sin justa causa, en razón a que la parte demandada aceptó tales hechos. Por lo tanto, procederá la Sala a examinar la controversia puntual referente a si hay lugar o no al reconocimiento de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. a favor del demandante.

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 refiere 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 1999¹ 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 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

¹ M.P. María Victoria Sáchica Méndez.



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”.*

Conforme a lo anterior, para abordar el tema de controversia es necesario examinar, en primer lugar, si el empleador actuó de buena o mala fe frente al retardo en la cancelación final de prestaciones sociales, para luego entrar a verificar la forma como debe liquidarse la sanción, esto es, si debe pagarse a razón de un día de salario por cada día de retardo o solamente los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, a partir del mes veinticinco (25).

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 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 del actor sin que hubiera un requerimiento judicial de por medio u otro modo de apremio.

Ahora bien, como se constata a folio 60, la empleadora procedió a hacer la liquidación final de prestaciones el 20 de diciembre de 2012, lo que demuestra la intención inequívoca que tenía CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A. de pagar a su ex trabajador 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 al trabajador 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 al trabajador, para concluir que no hubo mala fe por parte de CENTRO DE SERVICIOS CREDITICIOS S.A. frente al señor JUAN GABRIEL MURILLO ROMERO.

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 ese el punto en que se sustentó el juez 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 el actor devengaba un salario superior al mínimo legal vigente (fl. 59) y presentó la demanda el 16 de diciembre de 2015 habiendo terminado la relación laboral el 16 de diciembre de 2012, es decir, después de veinticuatro (24) meses, tendría derecho 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 la primera instancia.

Conforme a los anteriores razonamientos, al no hallar en el fallo de primer grado los dislates enrostrados en la censura, la Sala confirmará la decisión de instancia.

6. COSTAS

Vistas las resultas del proceso y de conformidad con el artículo 365 del C.G.P., aplicable a los asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del C.P.T y S.S., se condenará en costas en segunda instancia a la parte apelante (demandante), ante el fracaso de la alzada.

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,

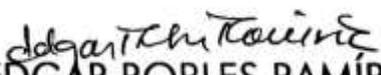
7. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H), calendado el día 12 de julio de 2017

SEGUNDO. - CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandante, conforme a lo motivado.

TERCERO. - Vuelvan las diligencias al juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE


EDGAR ROBLES RAMÍREZ



ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA



LUZ DARY ORTEGA ORTIZ



Firmado Por:

**EDGAR ROBLES RAMIREZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA**

**LUZ DARY ORTEGA ORTIZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA**

**ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA**

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:

dcaa341ff30ee53d0eae5a510b36efc135c03f8515147e353571b200e3021aa7

Documento generado en 22/04/2021 03:00:48 PM