



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería

Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Folio 272-22

Radicación n.º 23 001 31 05 003 2020 00091 01

Acta N°16

Montería, veintidós (22) de febrero del año dos mil veintitrés (2.023)

En obediencia a lo ordenado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia STL145 de febrero 1º de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería – Córdoba - Sala Quinta de Decisión Civil - Familia - Laboral, integrada por los **Magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta**, quien la preside, **Pablo José Álvarez Caez** y **Marco Tulio Borja Paradas**, procede a pronunciarse sobre el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha 6 de julio de 2022, única y exclusivamente, al punto referente a la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., dentro del proceso ordinario laboral promovido por **LEONARDO JOSÉ RODRÍGUEZ URANGO**, contra **LABORANDO S.A.S.** y **DIANA LUCÍA SILVA SÁNCHEZ**, radicado bajo el número **23 001 31 05 003 2020 00091 01 Folio 272**, por lo que, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. El señor Leonardo José Rodríguez Urango, a través de apoderada judicial demandó a la empresa Laborando S.A.S., y a la

señora Diana Lucía Silva Sánchez, representante legal de la primera, con la finalidad de que se declare que entre las partes mencionadas existió una relación laboral con extremos temporales comprendidos desde el 01 de junio de 2010 hasta el 15 de noviembre de 2018. Como consecuencia de lo anterior, pide lo siguiente:

Se declare que la señora Diana Lucía Silva Sánchez, debe responder solidariamente de todas las obligaciones que surta la sentencia.

Se declare que, la terminación de la relación laboral es ineficaz, toda vez que la empresa Laborando S.A.S. no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para despedir al actor.

Se declare que, al momento del despido el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta y/o discapacidad, en atención al estado de salud que presentaba.

Se declare que la empresa Laborando S.A.S., debe reintegrar de manera inmediata y definitiva al señor Leonardo José Rodríguez Urango, al cargo que ocupaba de oficios varios, y reubicarlo en uno de conformidad con sus limitaciones físicas.

Se declare y condene a la empresa Laborando S.A.S. y a la señora Diana Lucía Silva Sánchez, a cancelar a favor del accionante los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, desde el 15 de noviembre de 2018 hasta que se verifique el reintegro laboral y/o reubicación.

Se condene a las demandadas al pago de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios, vacaciones, pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensión, ARL, indemnización de perjuicios de los accidentes laborales y demás acreencias laborales.

Así mismo, solicitó que se condene en costas y agencias en derecho a las demandadas.

1.2. Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Relata el actor que, la relación laboral se dio a través de contratos de trabajo a término de duración por obra o labor determinada, dichos contratos fueron establecidos por períodos de un año, por parte de la empresa Laborando Ltda., para prestar el servicio de manera personal y continuada en la vivienda de la señora Diana Lucía Silva Sánchez.

La relación laboral se dio desde el 01 de junio de 2010 hasta el 15 de noviembre de 2018, fue contratado para el cargo de oficios varios, como remuneración 1 SMLMV, y el jefe inmediato era la señora Diana Lucía Silva Sánchez.

- Manifiesta que el horario que cumplía era de lunes a domingo de 06:00 a.m. hasta las 06:00 p.m., y, laboraba más de 8 horas diarias y el salario que devengaba era menor al pactado inicialmente, tanto así que para el año 2018 el salario promedio que se le pagó fue de \$371.000,00 mensuales, \$185.500,00 quincenales.

- Aduce que, se le liquidaron las prestaciones con un salario inferior al que realmente se pactó en los contratos laborales.

- Dice que, durante el término de la relación laboral sufrió dos accidentes laborales, el primero el día 14 de abril de 2015, el cual le generó trauma lumbosacro, al caerse de las escaleras, y el segundo el 04 de marzo de 2017, presentando una lumbalgia mecánica al levantar un tanque de 40kg.

- Manifiesta que la empresa Laborando Ltda., mediante comunicación de 15 de noviembre de 2018, dio por terminado de manera unilateral el contrato trabajo, sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo.

- Afirma que, al momento del despido se encontraba en estado de discapacidad, en atención al estado de salud que presentaba en razón a los accidentes presentados.

- Sostiene que, nunca recibió memorando o llamados de atención durante la ejecución de la relación laboral que justificara su despido, y luego de éste, no le cancelaron lo concerniente a la indemnización por despido sin justa causa, ni le entregaron certificado de pago de los aportes a la seguridad social de parafiscales de los últimos tres meses de servicio.

1.3. Admitida la demanda y notificada en legal forma, la empresa Laborando S.A.S., a través de apoderado judicial contestó la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones invocadas en dicho escrito, considerando que, entre el demandante y Laborando Ltda. (hoy Laborando S.A.S.) se suscribieron 10 contratos individuales de trabajo en la modalidad de contrato por obra o labor contratada.

Propuso como excepciones de mérito, *“prescripción del derecho”*, *“pago de las prestaciones legales debidas”*, *“buena fe”* y *“la genérica”*.

1.4. Así mismo, la demandada Diana Lucía Silva Sánchez, a través de apoderado judicial contestó la demanda, oponiéndose parcialmente a las pretensiones del demandante, sosteniendo que, la relación laboral existió entre éste y la empresa temporal que le suministró el trabajador a su representada, por lo tanto, respecto del demandante y la usuaria, no existió ningún tipo de vínculo laboral.

Propuso como excepciones de mérito, “*prescripción del derecho*”, “*buena fe*” y “*la genérica*”

II. Sentencia de primera instancia.

2.1. Mediante proveído de fecha 06 de julio de 2022, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería – Córdoba, resolvió declarar a la señora Diana Lucía Silva Sánchez como verdadera empleadora y que entre ésta y el señor Leonardo José Rodríguez Urango, existió un único contrato de trabajo a término indefinido, entre el 01 de junio de 2010 al 15 noviembre de 2018 sin solución de continuidad, el cual finalizó por injusta causa atribuible a su empleadora. De igual forma, condenó a la demandada antes mencionada, a pagar a favor del demandante los siguientes conceptos: Diferencias salariales del año 2017 la suma de \$2.326.302,00 diferencias salariales del año 2018 la suma de \$5.900.192,00 sumas que serán debidamente indexadas al momento de su pago. Así mismo, indemnización por despido injusto: \$4.665.751,00.

En igual sentido, condenó solidariamente a la demandada Laborando S.A.S. de todas las condenas impuestas a la señora Diana Lucía Silva Sánchez, y absolvió a éstas de las demás pretensiones incoadas en su contra por el demandante.

También, declaró probada parcialmente la excepción de prescripción propuestas por las demandadas, y condenó a éstas en costas y fijó como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2.2. La *A quo* sostuvo que, la empresa Laborando S.A.S. era simple intermediaria en los supuestos descritos en el artículo 35 del C.S.T., mientras que la señora Diana Lucía Silva Sánchez, era la verdadera empleadora del actor, en el marco del principio de la primacía de la realidad previsto en el artículo 53 de la C.N., y adujo que, la relación

laboral entre el demandante y las demandadas, estuvo enmarcada en un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de junio de 2010 al 15 de noviembre de 2018 y no por uno de obra o labor como lo alegaban las demandadas.

Manifestó que, las partes acordaron como pago un salario mínimo legal mensual vigente, precisando en su cláusula quinta que no constituye salario la alimentación, lo cual dio pie para que el demandante tuviera derecho a las diferencias salariales dejadas de percibir durante el tiempo en que prestó sus servicios a la demandada.

Así mismo, en vista que las demandadas formularon la excepción de prescripción, tuvo en cuenta que el escrito demandatorio se presentó el 02 de julio de 2020 según acta de reparo, y estableció que los derechos que se hubieren hecho exigibles antes del 02 de julio de 2017 están prescritos, conforme lo señalan los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T. y de la S.S.

Por otro lado, respecto de la reliquidación de las prestaciones sociales aplicó también la prescripción extintiva al demandante, y por ello no le asistió el derecho a recibirlas, por observar de los comprobantes de pago y actas de liquidación de los años 2017 y 2018, que los pagos se hicieron conforme al salario mínimo legal mensual vigente y proporcional al tiempo laborado.

Sobre la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. argumentó que, la jurisprudencia y la doctrina han predicado que las sanciones referidas no son de aplicación automática y, consecencial al reconocimiento a favor del demandante de créditos laborales que den lugar a la imposición de éstas, si no que las mismas se aplican cuando la conducta del empleador no está revestida de buena fe, de manera que existiendo razones atendibles o justificables de su actuar, se coloca con ello en el campo de la buena fe que lo exonera de la condena, y que en el

presente caso no mostró mala fé la parte demandada o intención de querer defraudar al accionante sobre los créditos sociales salariales, pues, ante la realización oportuna de pagos mensuales al demandante, los que el empleador consideraba ajustados, éstos lo realizaba de manera habitual sin objeción del empleado y lo hacía bajo la creencia de que era lo legal, conforme al pacto legal que dice haber realizado con el demandante, por lo cual sostuvo que, dicho actuar posiciona a la empleadora en el campo de la buena fe, aunado a que, durante el período en que el actor prestó su servicio se denotó el cumplimiento y pago de las prestaciones sociales que irradiaron conformidad con el salario pactado en el contrato de trabajo, muy a pesar de que se llegó a la conclusión de que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido y que no se hubiera demostrado en el proceso el susodicho acuerdo.

III. Recurso de apelación.

3.1. La parte demandante a través de apoderada judicial presentó recurso de apelación contra la anterior decisión, en lo que nos interesa sobre el recurso dispuso, lo siguiente.

Sobre la **indemnización moratoria** sostiene que, el A-quo se negó a reconocerla argumentando que no se probó dentro del proceso mala fe por parte de la demandada, lo cual considera que no es cierto, dado que la parte accionada venía aplicándole descuentos de manera reiterativa hasta del 50%, porque aunque hubiera existido un pacto verbal entre las partes, la ley establece como debe realizarse dicho pacto y si no está por escrito, es la palabra de las demandadas contra el demandante, lo que prevalece dentro del proceso son las pruebas allegadas, y no existió un pacto entre éstas, ni verbal ni escrito, porque las demandadas tampoco allegaron al proceso prueba así fuese testimonial de dicho pacto que se quiso hacer valer dentro del proceso, sin embargo, la Juez le dio reconocimiento a lo dicho por la parte

demandada. Además, la accionada venía aplicándole una deducción de manera violatoria y reiterada durante toda la relación laboral, lo que a todas luces es mala fe y un aprovechamiento de la prestación del servicio del actor, por lo tanto, solicita revisar las pruebas debidamente allegadas al proceso a fin de determinar la existencia de la mala fe por parte de las demandadas sobre el extracto, el pago y la forma en que se venía ejerciendo el contrato con el demandante, así mismo, establecer que si se conocía que era un contrato a término indefinido, si bien la misma señora Diana Lucía Silva Sánchez era la Representante Legal de Laborando S.A.S., significaba que era la empleadora de ésta, así mismo como beneficiaria de la labor, por lo tanto, en esta relación le fue vulnerado de manera evidente todo y cada uno de los derechos laborales de los cuales era acreedor el demandante durante la vigencia de la relación laboral, aún terminando el contrato y contestando la demanda niegan dichos derechos laborales.

IV. Consideraciones de Sala.

4.1. Problema Jurídico

Corresponderá a la Sala verificar sí: *erró la Juez de primera instancia al absolver a las demandadas Laborando S.A.S. y Diana Lucía Silva Sánchez, del pago de la sanción por no consignación de cesantías y sanción moratoria de que trata el 65 del Código Sustantivo de Trabajo.*

4.2. De la sanción moratoria y sanción por no pago de cesantías.

En lo que concierne a la sanción moratoria debe decirse que su aplicación no es automática, para imponerla se requiere que el enjuiciador haga un estudio acucioso del asunto, y verifique si existieron razones atendibles para que el empleador se sustrajera del pago de las

obligaciones laborales propias del contrato de trabajo. Sobre este tema, es menester traer a colación la sentencia SL-16884 de 2016, en donde la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, doctrinó lo siguiente:

“Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «...el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.»

Acompasando el criterio jurisprudencial acotado al caso que ocupa nuestra atención, huelga decir que, no hay lugar a la condena por sanción moratoria, toda vez que, la parte demandada canceló los salarios y prestaciones sociales al actor, pues, efectivamente así lo aceptó el demandante cuando absolvió el interrogatorio de parte que le formulara el apoderado judicial de la accionada. Y es que huelga decir que, al señor Rodríguez Urango se le preguntó, “cuando a usted se le terminaba su contrato de trabajo, ¿a usted le pagaban su liquidación?, a lo que, éste sin vacilación alguna, claramente respondió “si claro” (min.38:13). Aceptando así el pago de las prestaciones que alega le fueron sufragadas.

Igualmente, a folio 235 del archivo 2 del expediente digital figura una liquidación total de prestaciones sociales (año 2018), en donde consta que al actor le fueron sufragadas las cesantías.

Ahora, si bien se está imponiendo condena por concepto de unas diferencias salariales, ello per se no denota mala fe, en contraste, el empleador sufragó los salarios, y si bien, lo hizo en menor proporción, ello atendió a que no existía claridad en cuanto el acuerdo al que arribó con la parte demandante.

En ese orden de ideas, se denota que el empleador actuó de buena

fe, por ende, no hay lugar a la imposición de la sanción de que trata el artículo 65 del C.S.T.

4.3. Conclusión.

Por lo antes expuesto, se confirmará el numeral cuarto (4º) de la sentencia de fecha y origen antes anotado. Respecto de los demás puntos apelados en este asunto, esta Sala se estará a lo resulto en la sentencia adiada 19 de diciembre de 2022.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA – CÓRDOBA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR el numeral cuarto de la sentencia de fecha 06 de julio de 2022 proferida dentro del ordinario laboral promovido por **LEONARDO JOSÉ RODRÍGUEZ URANGO**, contra **LABORANDO S.A.S. y DIANA LUCÍA SILVA SÁNCHEZ**, radicado bajo el número **23 001 31 05 003 2020 00091 01 Folio 272-22**. Respecto a los demás puntos objeto de recurso de apelación, debe esta Sala estarse a lo resuelto en la sentencia adiada 19 de diciembre de 2022.

SEGUNDO: COMUNÍQUESE esta decisión a la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, para que verifique el cumplimiento de lo ordenado en la sentencia STL145 de febrero 1º de dos mil veintitrés (2023)

TERCERO: Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LOS MAGISTRADOS



CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado