

TEMA: INDEMNIZACIÓN MORATORIA - es menester, en cada caso, examinar, sin esquemas preestablecidos, las razones del empleador que incurre en el incumplimiento de sus obligaciones salariales y/o prestacionales /

TESIS: (...) Respecto a la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que es la que se debate en esta causa, ha sido copiosa la jurisprudencia laboral al abordar su análisis partiendo de la base de considerar que es menester, en cada caso, examinar, sin esquemas preestablecidos, las razones del empleador que incurre en el incumplimiento de sus obligaciones salariales y/o prestacionales. Quiere decir que puede éste exonerarse de tal sanción, si demuestra en juicio que estuvo asistido de razones serias, plausibles o atendibles para omitir el pago, de tal modo que, tanto para imponer la sanción, como para exonerar de ella, debe llevarse al proceso la prueba de los motivos de la omisión a fin de que sean valorados por el Juez. (...) debiéndose interpretar que la procedencia del artículo 65 del CST es por el no pago de salarios y prestaciones debidos a la terminación del contrato, esto es, de inmediato, o bien dentro de un plazo prudente cuando exista alguna justificación al respecto, cosa que en el presente caso no sucedió.

M.P. JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA. 01/06/2022

PROVIDENCIA. SENTENCIA



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, primero (1º) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Demandante: JORGE MARIO GIRALDO COLONIA
Demandado: AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S. - INSTITUTO AMERICANO
PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO S.A.S -
Radicado: 05001 31 05 013 2021 00155 01
Sentencia: S-153

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en este acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante, en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín el día 25 de julio de 2022.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES:

JORGE MARIO GIRALDO COLONIA demandó a la sociedad AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S., para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 27 de mayo y el 21 de octubre

de 2019, dándose por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral e injusta, y cobijado bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada.

Como consecuencia, se condene a la demanda a reconocer y pagar el reajuste de prestaciones sociales, cotizaciones a la seguridad social y liquidación definitiva, incluyendo las comisiones mensuales por cumplimiento y bono de alimentación; el reintegro al mismo cargo y funciones, con los pagos de salarios y prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y comisiones dejadas de percibir e indemnización especial del artículo 26 de la ley 361 de 1997, o en subsidio la indemnización por despido injusto, y la sanción moratoria del artículo 65 del CST, todo con la respectiva indexación y las costas procesales.

LOS HECHOS:

Expone como fundamento de sus peticiones, que se vinculó laboralmente con la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido el 27 de mayo de 2019; que el cargo para el que fue contratado fue el de Director Call Center; que el salario pactado fue de \$7'013.793, compuesto por \$6'000.000 de salario directo y \$1'013.000 que se denominaba bono de alimentación, además otros dos conceptos denominados bono de cumplimiento y comisiones; que tenía varias funciones a desarrollar y nunca le fue efectuado un llamado de atención por incumplimiento de metas ni funciones; que desde principio del mes de octubre de 2019 inició un tratamiento médico; que su empleador siempre estuvo informado de su salud a través de la analista de seguridad y salud en el trabajo, la directora de talento humano y el director de admisiones quien es su jefe directo, solicitándole las dos primeras compartir todos los soportes del tratamiento médico a fin de hacerle seguimiento a su situación médica; que estos fueron entregados por él, informando sobre el avance del tratamiento médico y poniendo de presente la nueva cita que tenía el 23 de octubre de

2019, la cual era para definir la fecha de la cirugía, que fue programada para el 16 de noviembre de 2019; que a pesar de su estado de salud conocido por la demandada, se le entregó la carta de despido con una supuesta justa causa por una auditoría, la cual nunca le fue informada como tampoco supo de su desarrollo; que hubo violación al debido proceso y además se desconoció que gozaba de la estabilidad laboral reforzada, debiendo haber solicitado autorización al Ministerio del Trabajo, por lo que el despido se convierte en ineficaz, ilegal y sin justa causa; que la terminación del contrato con justa causa nunca se probó, la cual se debió a un supuesto bajo rendimiento; y que la demandada al momento del despido no le canceló las acreencias laborales adeudadas hasta la fecha de presentación de la demanda, debiendo ser responsable de la consecuencia legal por esa omisión.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S. contestó la demanda indicando que es cierto el vínculo laboral que sostuvo con el demandante, su cargo y salario; que son ciertas las funciones encomendadas y que nunca tuvo llamados de atención, pero aclara que en virtud de sus funciones incumplió con los deberes y obligaciones establecidos en su contrato de trabajo y reglamento interno; que no le consta que se haya allegado por parte del actor un soporte médico expedido por la EPS, donde se pudiera evidenciar que había iniciado un tratamiento médico; que es cierto que los directivos de la compañía recibieron correos electrónicos por parte del demandante, pero nunca fue allegado un examen médico que a futuro podía desencadenar en una cirugía de sulcus, pues tan solo se allegó como soporte el resultado del examen de la Nasofibrolaringoscopia; que es cierto que el demandante envió un correo electrónico donde informa que tiene una cita médica el día 23 de octubre de 2019 a la 1:20 p.m. de la cual no allegó soporte de programación, como tampoco se explica el avance del tratamiento médico y mucho menos la programación de la cirugía; que la desvinculación del demandante obedeció a una justa causa y en dicho

momento no estaba incapacitado ni contaba con recomendaciones médico laborales, que insinuaran estar en un estado de debilidad manifiesta; y que ésta entidad una vez finalizado el vínculo laboral procedió a realizar el pago de la liquidación final de acreencias laborales sin que exista una obligación pendiente.

Se opuso a todas las pretensiones, ya que las razones del despido fueron con justa causa y en ningún momento se allegó documentación que obligara a la demandada a mantener una estabilidad laboral reforzada. Y como excepciones propone la de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, compensación, buena fe y pago.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia del 25 de julio de 2022, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, **DECLARÓ** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, desde el 27 de mayo hasta el 21 de octubre de 2019, el cual fue terminado de forma unilateral y sin justa causa por el empleador; **DECLARÓ** que el denominado bono de cumplimiento y comisiones devengadas por el actor constituía factor salarial; **CONDENÓ** a la demandada a pagar las siguientes sumas:

- Por reajuste de prima de servicios \$1.671
- Por reajuste de cesantía \$1.949
- Por reajuste de intereses a la cesantía \$94
- Por reajuste de vacaciones \$975
- Por indemnización por despido injusto \$7'018.633
- Indexación de las condenas.

CONDENÓ a la demandada que en caso de haber reportado para el mes de octubre de 2019 un IBC inferior a \$5'400.000 en el sistema general de pensiones, a pagar con destino a la entidad administradora de pensiones donde se encuentra afiliado el demandante el cálculo

actuarial tendiente a hallar la diferencia que resulte en relación con el aporte causado en el período de octubre de 2019, tomando como IBC la suma de \$5'400.000; **ORDENÓ** a la demandada a radicar dentro de los 15 días siguientes a la ejecutoria de esta providencia, ante la entidad administradora de pensiones donde se encuentra afiliado el demandante, solicitud de liquidación del cálculo actuarial pensional correspondiente, y proceder con su pago dentro del término que la entidad de seguridad social le fije; **ABSOLVIÓ** a la demandada de las demás pretensiones elevadas en su contra por el actor; y **CONDENÓ** en costas a la demandada.

DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante presentó recurso de apelación en el sentido que difiere de la exoneración de la sanción moratoria que alude el artículo 65 del CST, toda vez que, si bien el despacho hizo un buen acopio acertado frente a las consideraciones legales y jurisprudenciales de la sanción moratoria y sobre todo el tema de la buena fe, se debió tener en consideración la redacción de éste artículo con la modificación realizada en el artículo 29 de la ley 789 de 2002, ya que en ninguna parte de éste como tampoco la jurisprudencia se dejó establecido cual es el término prudente para el pago de lo debido a la terminación del contrato, sin embargo, la norma dice que es a la terminación del contrato de trabajo, y el término prudente debe ser tenido en cuenta cuando se está ante un despido intempestivo, es decir un despido que no haya estado planeado como si pasó en el presente caso al existir una supuesta auditoria, ya que lo que ocurrió en voces de la demandada el 21 de octubre de 2019 se venía cocinando desde el 16 de septiembre de ese mismo año, esto es muchísimo más de un mes que son los períodos de pago de salarios; entonces si la empresa ya tenía estudiado el asunto de tiempo atrás, y tenía planeado despedir al demandante y no solo a él sino a la totalidad del grupo del Call Center de la ciudad de Medellín, no se da la figura la buena fe y mucho menos un término prudente,

pues retrasó el pago de la liquidación 24 días más, por lo que debió la empresa atribuirse con la sanción moratoria en la suma de \$ 5'614.896, teniendo en cuenta que el despacho declaró como salario mensual del demandante el valor de \$7'018.633; y por otro lado, si bien es cierto los reajustes no son muy significativos, la norma es clara que cuando el empleador no paga los salario y adeuda alguna suma así sea parcial o un mal pago al momento de la desvinculación se debe atribuir con dicha sanción.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez concedido el término de traslado para alegar, ninguna de las partes hizo uso de este.

C O N S I D E R A C I O N E S :

Atendiendo al principio de la consonancia de que trata el artículo 35 de la ley 712 de 2001, el estudio en esta instancia se ceñirá a las materias objeto del recurso de apelación interpuesto por el apoderado del señor JORGE MARIO GIRALDO COLONIA.

En este orden, el único tema de inconformidad corresponderá exclusivamente a la petición relativa al reconocimiento de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, según expresamente lo señala el recurrente, fundado en que el término de 24 días para el pago de las acreencias del demandante, al no ser un despido intempestivo sino planeado, no debe ser tenido como buena fe, además del pago deficitario de las prestaciones sociales.

Téngase en cuenta que no existe discusión frente a los temas que se pasarán a exponer, toda vez que la empresa no manifestó inconformidad alguna en contra de las decisiones tomadas en la sentencia de primera instancia: **(i)** la existencia de la relación laboral

regida entre las partes a través de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 27 de mayo y el **21 de octubre de 2019**; **(ii)** el cargo desempeñado por el demandante de Director Call Center y sus funciones encomendadas; **(iii)** la terminación del vínculo laboral declarada sin justa causa por parte de la juez; y **(iv)** los conceptos denominados como bono de cumplimiento y comisiones, devengados por el actor las cuales se declaró que constituían factor salarial, reajustándose las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Sistema General de Pensiones solo del mes de octubre de 2019, en el caso de que no se hubiere realizado; por lo tanto, lo anterior deberá permanecer incólume.

Respecto a la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que es la que se debate en esta causa, ha sido copiosa la jurisprudencia laboral al abordar su análisis partiendo de la base de considerar que es menester, en cada caso, examinar, sin esquemas preestablecidos, las razones del empleador que incurre en el incumplimiento de sus obligaciones salariales y/o prestacionales. Quiere decir que puede éste exonerarse de tal sanción, si demuestra en juicio que estuvo asistido de razones serias, plausibles o atendibles para omitir el pago, de tal modo que, tanto para imponer la sanción, como para exonerar de ella, debe llevarse al proceso la prueba de los motivos de la omisión a fin de que sean valorados por el Juez.

En el presente caso, para exonerar de la moratoria, la Juez de primer grado estimó que no estaba acreditada la mala fe del empleador, ya que en términos generales la entidad demandada canceló las prestaciones sociales y los aportes al sistema de la seguridad social con los valores devengados por el demandante, siendo procedentes los reajustes ordenados debido a que se tuvo en cuenta como factor salarial los conceptos de “bono de cumplimiento” y “comisiones”, que arrojaron diferencias notoriamente mínimas; y además expuso que el pago de la liquidación final de las prestaciones sociales fue cumplida por

el empleador dentro de un término prudente sin predicarse mala fe en la actuación.

Se tiene pues que la parte actora encamina su recurso en el sentido de que no es un término prudente tardarse 24 días posteriores a la finalización del contrato para efectuar la liquidación definitiva de prestaciones sociales, ya que la entidad de tiempo atrás venía precaviendo el despido con las supuestas auditorías realizadas.

Conforme a lo anterior, debe repetirse que la jurisprudencia ha determinado que para imponer esta sanción se debe analizar el comportamiento del empleador a fin de establecer si actuó de buena o mala fe; dicho esto, para la Sala, después de un análisis detallado de las pruebas traída al proceso, no se encuentran las razones o justificaciones del porqué la demandada se tardó 21 días - no 24 como pretende la parte actora - esto es, del **21 de octubre al 12 de noviembre de 2019**, para el pago de la liquidación final de prestaciones sociales, y más aún, tampoco es entendible, por más mínima que sea la condena, porqué del pago deficitario de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, en donde se desconocieron conceptos como las comisiones que claramente son constitutivos de salario conforme lo establece el artículo 127 del CST.

Además, no deja de lado la Sala que AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S. presentó una orfandad probatoria en dicho aspecto, pues la única testigo traída por la parte demandada, la señora LAURA NATALY CASTAÑEDA GÓMEZ, quien fue coordinadora de nómina y prestaciones sociales para la fecha en que laboró el demandante, fue clara en manifestar que la entidad siempre ha sido correcta con todos sus pagos tanto legales como extralegales, lo que demuestra aún más un retardo injustificado en la liquidación final, debiéndose interpretar que la procedencia del artículo 65 del CST es por el no pago de salarios y prestaciones debidos a la terminación del contrato, esto es, de

inmediato, o bien dentro de un plazo prudente cuando exista alguna justificación al respecto, cosa que en el presente caso no sucedió.

En este orden de cosas, se tiene que la liquidación definitiva de acreencias sociales aparece elaborada y autorizada con la firma y sello de la empresa y su representante (pág. 114 del archivo “2Demanda.pdf” y 24 del archivo “04Contestación.pdf”) desde el mismo día en que terminó el nexo laboral, esto es, desde el 21 de octubre de 2019, no obstante lo cual, se desconoce por qué razón la demandada la mantuvo sin cancelar durante 21 días, es decir, hasta el 12 de noviembre de ese mismo año, cuando efectuó el pago vía consignación bancaria en Bancolombia, que pudo y debió haber realizado desde el momento mismo del finiquito contractual. (pág. 25 del archivo “04Contestación.pdf”) Liquidación que, además, no ofrecía dificultad alguna en su elaboración, pues bastaba deducir el salario y liquidar los conceptos de cesantía, intereses a la cesantía, vacaciones y primas de servicios por un periodo de 4 meses y 25 días del año 2019, lo cual constituía un ejercicio matemático bastante simple.

De allí que, viendo las cosas en concreto, no encuentra la Sala justificado que la empresa tardara 21 días en hacer efectiva la liquidación, lo que desvirtúa la tesis del plazo prudencial para honrar el pago de lo debido.

Por lo demás, bien es verdad que el salario y las prestaciones sociales tienen ordinariamente carácter alimentario para el trabajador y su familia, y un simple retardo de algunos días, pero injustificado, o bien una suma que pueda no ser relativamente considerable o particularmente cuantiosa, puede, no obstante, infligir un perjuicio injusto al trabajador que no tiene porqué soportar la mora del empleador.

Por lo anterior, estima la Sala que no existe prueba alguna que permita establecer que la demandada obró de buena fe, correspondiéndole a ella dicha carga, por lo que es procedente la condena de que trata el

artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a razón de un día de salario por día de retardo hasta el pago de la obligación, esto es, desde el 21 de octubre hasta el 12 de noviembre de 2019, teniendo en cuenta un salario mensual de \$7'018.633 y diario de \$233.954, lo que totaliza por los 21 días de retardo una indemnización de **\$4'913.034**, debiéndose **REVOCAR** la sentencia de primera instancia en tal sentido.

Así las cosas, la sentencia de primera instancia deberá ser **CONFIRMADA y REVOCADA**.

Sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín el día 25 de julio de 2022, pero la **REVOCA** en lo que respecta a la absolución de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del Código del Trabajo, y en su lugar **CONDENA** a la sociedad AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S. a pagar al señor JORGE MARIO GIRALDO COLONIA por éste concepto la suma de **\$4'913.034**.

Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado

Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **2eade9c7020129fb69094f7681e41e0df117fcbc0bbb4f3e8a8261bcfa208d84**

Documento generado en 01/06/2023 11:17:41 AM

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