



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200013105 **002 2020 00145 01**
DEMANDANTE: YULIETH TEOTISTE RÍOS RODRÍGUEZ
DEMANDADO: CLÍNICA ARENAS VALLEDUPAR S.A.S.

Valledupar., primero (1º) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide de manera escrita la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 23 de noviembre de 2021.

I. ANTECEDENTES

La accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con la encartada desde el 2 de agosto de 2018 al 31 de julio de 2019. En consecuencia, se condene a pagar el auxilio de cesantías, los intereses de cesantías, la prima de servicios, las vacaciones, los aportes a seguridad social en pensiones, causados durante la vigencia del contrato, más la indemnización moratoria por no pago oportuno de las prestaciones sociales, la sanción por la no consignación de las cesantías a un fondo y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que celebró con la demandada un contrato de trabajo a término fijo, en el cargo de auxiliar de enfermería (hospitalización y urgencias), a partir del 18 de agosto de 2018 al 31 de julio de 2019, en cumplimiento de turno de 12 horas de lunes a domingo, con un salario de \$1.219.400.

Afirmó que nunca le fueron canceladas las prestaciones sociales, las vacaciones y los aportes a pensión. Mencionó que, pese a haberla afiliado a un fondo de cesantías, estas nunca fueron consignadas.

Al contestar la demanda la **Clínica Arenas Valledupar S.A.S.**, se opuso a las pretensiones de la demanda. Aceptó los hechos 1, 3, 4, 5 y 8, y negó los demás. Alegó que canceló sus obligaciones, razón por la que nada debe a la actora y aduce que siempre actuó de buena fe. En su defensa, propuso las excepciones de pago total de las obligaciones, cobro de lo no debido, compensación, prescripción y buena fe (*Carpeta: 08ContestacionDemand doc: CONTESTACION 2020-145.pdf*).

La fijación del litigio se delimitó a la procedencia de la reliquidación de las prestaciones sociales, la indemnización moratoria y el pago de aportes a pensión.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 23 de noviembre de 2021, resolvió:

PRIMERO: *Declarar que entre Yulieth Teotiste Ríos Rodríguez y la Clínica Arenas de Valledupar, en sus condiciones de trabajador y empleadora, respectivamente, existió un contrato de trabajo, conforme lo expuesto en la parte motiva.*

SEGUNDO: *En consecuencia, la Clínica Arenas de Valledupar, deberá cancelar a Yulieth Teotiste Ríos Rodríguez, los valores y los siguientes conceptos:*

- 2.1. la suma de \$201.494, por concepto de primas de servicio.*
- 2.2. la suma de \$9.998, por concepto de intereses de cesantías.*
- 2.3. la suma de \$201.494, por concepto de cesantías*
- 2.4 la suma de \$103.330 por concepto de compensación de vacaciones en dinero*
- 2.5. la suma de \$7.755.609 por concepto de indemnización moratoria, conforme a la parte motiva*

TERCERO: *Las excepciones quedan resueltas conforme a la parte motiva.*

CUARTO: *Absuélvase a la demandada de las demás pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva.*

QUINTO: *Se condena en agencias y costas procesales a favor de la demandante y en contra de la demandada, las cuales se fijan en el 6% de las condenas impuestas a la demandada.*

Como sustento de su decisión, señaló que, la suma que debía cancelar la demandada a la actora era de \$2.261.128 y solo pagó \$1.744.476, no obstante, no condenó a la sanción moratoria por los 24 meses, pero sí por el tiempo transcurrido entre el 1º de agosto de 2019 al 6 de abril de 2020, cuando procedió a consignar a la cuenta de la actora, las prestaciones sociales. Lo anterior, al encontrar diferencias a cargo de la demandada que generaban el pago de la sanción prevista en el artículo 65 del CST.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandada interpuso recurso de apelación en contra de la condena por \$7.755.609 de indemnización moratoria. Para ello, acudió a lo estatuido en la sentencia de la H. Corte constitucional referente a la buena fe, dado que se demostró a lo largo del litigio que la clínica cumplió a cabalidad con el pago de las prestaciones sociales y los salarios, así como de la liquidación, una vez la extrabajadora radicó la carta irrevocable de renuncia, lo cual evidenciaba la buena fe en su obrar diligente.

Insistió en las razones por las cuales no pudo oportunamente cancelar, al aducir que la clínica cerró sus operaciones en el mes de junio de 2019 debido a la fuerte crisis que atravesaba por el cierre y la intervención de la Supersalud, según la Resolución 0008896 de 1º de octubre de 2019, mediante la cual ordenó la intervención forzosa administrativa para liquidar Saludvida EPS.

Pidió considerar la situación referente a que el 80% del flujo manejado era a través de los afiliados que tenía por parte de la referida EPS, por lo que, el retardo en los pagos y/o que dejaran de remitir afiliados, más la intervención de la Supersalud llevaron a pagar tardíamente lo debido. Por ello, se debe absolver de la indemnización moratoria.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

III. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala verificar la procedencia de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST ante el pago tardío de las prestaciones sociales.

No es materia de discusión en esta instancia, **i)** la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, el cual inició el 2 de agosto de 2018 y finalizó el 31 de julio de 2019, por la renuncia presentada por la demandante; **ii)** así como el hecho referente a que la demandada canceló a la actora por concepto de prestaciones sociales la suma de \$1.744.476 en abril de 2022 (pago aceptado en la audiencia celebrada el 5 de octubre de 2021).

1. De la sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales.

La Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 65 del Código Sustantivo Del Trabajo, señala las obligaciones del empleador frente al Trabajador, al momento de finalizar el contrato de trabajo. La referida sanción procede si incumple con la obligación de pagar los salarios y prestaciones debidos, consistente en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de salarios y prestaciones en dinero.

Del anterior precepto legal, es dable concluir que la indemnización solo procede ante la conducta omisiva del empleador de cancelar al trabajador a la finalización del contrato los salarios y las prestaciones sociales. Además, conforme a la jurisprudencia la misma no opera de forma automática ni inexorable, pues, para su procedencia se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018).

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, advirtió que *“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) **proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador**”*. (SL1439-2021).

De otro lado, no puede pasarse por alto, que la empresa como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, dentro de las cuales se encuentra las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los trabajadores que le suministran la fuerza laboral. En ese horizonte, no puede el empresario trasladar a sus trabajadores las consecuencias negativas de las situaciones financieras adversas que enfrente, pues la protección de los derechos laborales es una prioridad que no puede afectarse por esas externalidades, como lo puntualiza el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre el particular, puede verse sentencia rad. 7393 del 18 de septiembre de 1995, en la que se adoctrinó:

“La iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto, No encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de

los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo, fuera de que como lo señala el artículo 157 ibídem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

De otra parte, si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso deberá demostrarse considerando las exigencias propias de la prueba de una situación excepcional, ella por sí misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación respecto de quienes en todo caso debe presumirse que cuentan con los medios previsión o de remedio de la crisis. Y no debe olvidarse que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan un lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza labor”

Criterio reiterado en sentencias con radicado n.º 37288 del 24 de enero de 2012, SL16884 de 2016 y SL 1595 de 2020.

En esa misma línea de pensamiento, encontramos la sentencia SL845-2021, en la que el máximo órgano de cierre de la jurisdicción laboral reiteró que la crisis financiera de la empresa no constituye por sí sola una conducta justificante del impago de los salarios y prestaciones, al señalar:

En efecto, esta Corporación tiene adoctrinado que dichas situaciones no exoneran de la de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que es necesario que el empleador demuestre que esa circunstancia le produjo una insolvencia o iliquidez tal que le impidió cumplir con sus obligaciones laborales.

Bien puede ocurrir que, a pesar de encontrarse en crisis, la empresa tenga alternativas para cumplir con sus responsabilidades, por ejemplo, porque aún tiene caja para pagar salarios y prestaciones, valores en cuentas bancarias o recursos disponibles. Pero también puede suceder que la debacle económica le impida por completo y sin salidas posibles, satisfacer las deudas laborales.

Lo anterior, adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas de la empleadora; y por su parte, el artículo

2495 del Código Civil estatuye que los créditos causados o exigibles de los empleados por concepto de salarios y prestaciones sociales tienen privilegio excluyente sobre los demás. Es decir, el salario y los créditos laborales ocupan un lugar privilegiado especial en sistema normativo, debido a que de ellos dependen sus trabajadores y sus familias. De allí que los empleadores deban realizar cuanto esté a su alcance para satisfacerlos oportunamente.

Tampoco queda duda que, conforme a la Constitución Nacional y la ley, la buena fe es un principio cardinal, latente en el marco de las relaciones laborales, lo cual ha permitido el respeto y armonía en la relación dupla trabajador-empleador. Por ejemplo, en sentencia SL4537-2019, se atemperó:

“...el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que «El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella».

En el horizonte trazado por la Carta superior y la ley la buena fe debe presidir la ejecución del contrato de trabajo, pues, a no dudarlo, es un principio cardinal que gobierna la relación laboral, en aras de que se lleve a cabo de manera respetuosa y armónica.

Adviene pertinente memorar que esta Corte en providencia CSJ SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169, trajo a colación la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, perjudicar ni dañar. Más aún, implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos. La Corporación destacó que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Agregó que ha de medírsela también utilizando parámetros más o menos objetivos. En la existencia o no de la buena fe los puntos subjetivos no son los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia.

Asimismo, se ha dicho que la buena fe “equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe “quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud” (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, página 223,), como lo expreso la Sala de Casación Civil de esta Corte en la sentencia de 23 de junio de 1958.” (Sentencia Rad. n.º 23987, 16 marzo de 2005, reiterada en STL10015-2021).

2. Caso concreto

En el *sub examine*, se tiene que la relación de trabajo se mantuvo desde el 2 de agosto de 2018 y finalizó el 31 de julio de 2019, así mismo, la actora devengó como salario la suma de \$1.076.081.

Ahora bien, conforme quedó establecido en la audiencia de conciliación surtida el 5 de octubre de 2021, la Clínica Arenas Valledupar SA, el 7 de abril de 2020, procedió a girar a la demandante por “*abono a cuenta ACH*” de la demandante la suma de \$1.744.476 por concepto de prestaciones sociales.

En ese orden de ideas, efectuados los cálculos, el *a quo*, halló que la diferencia entre lo cancelado a la demandante por liquidación final y lo que realmente le debió ser pagado era sólo \$516.562. No obstante, ello no es impedimento para procedencia de la sanción moratoria, pues, entre la fecha en que finalizó el vínculo - 31 de julio de 2019 - y la data en la que la pasiva procedió a realizar la consignación de las prestaciones sociales - 7 de abril de 2020 - transcurrieron más de 240 días.

Frente a la tardanza en el pago de las prestaciones sociales, pese a existir de por medio depósito judicial con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 24 de abril de 2012, con radicado No. 38355, reseñó:

Sin embargo, el contrato de trabajo terminó el 26 de abril de 2004, lo que desvirtúa la afirmación de la parte demandada de que pagó la liquidación final al fenecimiento de la relación laboral, sin que por otra parte explicara las razones por las cuales la consignación se realizó sólo hasta el 11 de junio de tal anualidad, ya que ni siquiera en el escrito por el cual puso a disposición del juzgado 13 el título judicial, argumentó el motivo de la tardanza.

*En consecuencia, **la buena fe predicable de su conducta cuando decidió consignar el monto de las prestaciones sociales del trabajador, no se extiende a la falta de pago de dichas prestaciones a la terminación del contrato de trabajo, con mayor razón si se tiene en cuenta que no expuso ninguna razón plausible que justificara su tardanza.***

Así las cosas, la sola consignación no significaba el cumplimiento del pago de las acreencias laborales en los términos de ley, dado que la omisión de la misma en el espacio de tiempo de más de 240 días demuestra todo lo contrario, pues, pese a que se invoca como móvil la situación financiera de la empresa, tal circunstancia no está acreditada, dado que solo aportó los certificados de aportes de “*Aportes en línea*”, detalle de consulta en “*OcciRed*”, copia de la liquidación final del contrato, el contrato de trabajo y misiva de renuncia.

Además, como ya se dijo, el trabajador no puede verse afectado por el hecho de que el empleador se encuentre en dificultades económicas.

Bajo este panorama, la sentencia acusada se confirma.

Al haberse resuelto desfavorablemente el recurso interpuesto por la parte demandada, se le condena en costas de esta instancia de conformidad con el artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT y SS.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

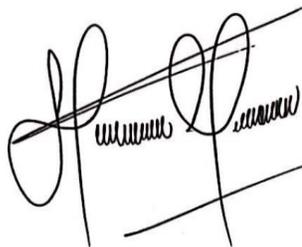
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 23 de noviembre de 2021.

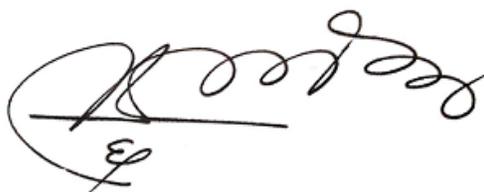
SEGUNDO: CONDENAR a la parte demandada a pagar las costas de esta instancia. Inclúyase como agencias en derecho el equivalente a un (1) SMMLV.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line, positioned above the name.

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'J' and 'Z' followed by a horizontal line, positioned above the name.

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado

CON IMPEDIMENTO

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado