



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

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado ponente

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 2000131050 02 **2021 00185 01**
DEMANDANTE: WILSON LEONARDO RINCON PÉREZ
DEMANDADO: ING CLINICAL CENTER S.A.S.

Valledupar., once (11) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, de manera escrita decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 10 de noviembre de 2022.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con la demandada ING CLINICAL CENTER S.A.S. desde el 1° de junio de 2020 hasta el 21 de noviembre de la misma anualidad. En consecuencia, se condene a pagarle la liquidación final del contrato, la indemnización moratoria, indexación y los demás derechos en virtud de las facultades ultra y extra *petita*, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 1° de junio de 2020, se vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo a la empresa ING CLINICAL CENTER S.A.S, para desempeñar el cargo de Médico General, en el que percibió como salario la suma mensual de \$2.898.136.

Refirió, haber presentado renuncia al cargo el 21 de noviembre de 2020 y la demandada liquidó de manera definitiva el contrato de trabajo en la suma de \$4.256.797, monto que a la fecha de presentación de la demanda no le han cancelado.

Al dar respuesta, el demandado **ING CLINICAL CENTER S.A.S.**, aceptó casi todos los hechos, a excepción del 9 y 10 relativos a los reclamos del actor para el pago de acreencias laborales. Se opuso a la prosperidad de la sanción moratoria al alegar que el incumplimiento de sus obligaciones laborales obedeció al déficit financiero por el que atraviesa la entidad actualmente y para la fecha de los hechos de la presente acción, además, no existía prueba de la existencia de mala fe en su actuar. Propuso la excepción de mérito de buena fe. (14ContestaciónDemanda – contestación de la demanda)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar., mediante fallo de 10 de noviembre de 2022, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR, que entre la parte demandante WILSON LEONARDO RINCON PEREZ y la entidad demandada, los unió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 1º de junio del año 2020 al 21 de noviembre de ese mismo año, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR, a la demandada ING CLÍNICA CENTER S.A.S., a pagar a favor del actor, los siguientes conceptos:

- Auxilio de Cesantías: \$1.763.236
 - Primas de Servicio: \$ 1.511.438
 - Compensación de Vacaciones en Dinero: \$881.618
 - Intereses de Cesantías: \$100.504
- Arrojando un total: \$4.256.796

TERCERO: CONDENAR a la accionada ING CLINICA CENTER S.A.S, a pagar la indemnización moratoria ordinaria a favor del actor la suma de \$96.604 diarios, a partir del 22 de noviembre de 2020 hasta por 24 meses, a partir del mes 25, la demandada deberá pagar a favor del demandante, los intereses moratorios a la tasa más alta establecida por la superintendencia bancaria.

CUARTO: *Costas serán a favor de la parte demandante y en contra de la entidad demandada, las cuales se fijan en el 3.5% de las condenas impuestas en esta sentencia.”*

Como sustento de su decisión, señaló que lo relativo a la existencia del contrato de trabajo, extremos y salarios, éstos no se encontraban en discusión al estar aceptados por la demandada y ratificados con las documentales aportadas. Por tanto, al no encontrarse satisfecho el pago de las prestaciones sociales reclamadas condenó a pagar sumas por concepto de prestaciones sociales y vacaciones. Finalmente, dispuso el pago de la sanción moratoria por el no pago prestaciones sociales, al no verificar buena fe en la conducta omisiva del empleador.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandada interpuso recurso de apelación respecto la condena por indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales, para ello, indica que dicha sanción no opera de manera automática, sino que debe verificarse la buena fe con la que actuó la demandada en la omisión de pago, ya que nunca desconoció las obligaciones adquiridas con el demandante, misma que registra en los estados financieros que obran en el plenario.

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

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos materia de apelación. Por consiguiente, corresponde verificar si se reúnen los presupuestos fáticos y jurídicas para condenar a ING CLINICAL CENTER S.A.S. al pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el no pago de prestaciones sociales ordenados en favor del demandante.

Para resolver el problema jurídico trazado, se advierte que no es materia de debate en esta instancia que: **i)** entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo entre el 1º de junio al 21 de noviembre de 2020 y, **ii)** a la finalización del mismo la empresa le quedó adeudando prestaciones sociales.

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*, la Sala estima que la conducta asumida por la demandada no se enmarca dentro de los postulados de la buena fe, al no evidenciarse prueba que acredite pretendió de alguna manera cancelar y cumplir con el pago de las obligaciones legales a su cargo durante la relación laboral y una vez finalizó el contrato de trabajo en noviembre de 2020.

Y no es posible considerar los “*estados financieros*” a los cuales se refirió la demandada al sustentar la alzada, para verificar que incluyó en ellos la obligación social respecto del ex trabajador WILSON LEONARDO RINCON PÉREZ, como quiera que por auto del 25 de abril de 2022 se tuvo por no contestada la demanda y en la audiencia celebrada el 12 de julio siguiente, en el decreto de pruebas, esas piezas no fueron incorporadas al proceso.

En consecuencia, el trabajador no puede verse afectado por las situaciones adversas financieras por las que atraviesa la empresa.

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.

V. 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 10 de noviembre de 2022.

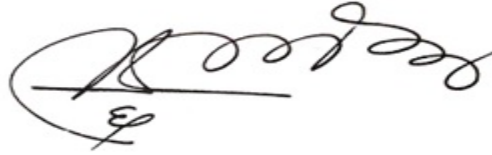
SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza de la demandada Inclúyase como en agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jesús Armando Zamora Suárez', written in a cursive style.

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado

(CON IMPEDIMENTO)

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado