



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO
SALA LABORAL

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador

Radicación No. 50001310500120150077401

Villavicencio, mayo ocho (8) de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE: **FREDDY SIMÓN MANJARRES ORTIZ**
DEMANDADO: **ACCIONA INFRAESTRUCTURA SA SUCURSAL COLOMBIA “ACCIONA”, Y MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES SA SUCURSAL COLOMBIA “MASA”; y ECOPETROL SA.**
ASUNTO: **APELACIÓN DEMANDANTE**

El Tribunal Superior de Villavicencio por conducto de la Sala Laboral, desata el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Villavicencio el día 10 de julio de 2018, en atención a lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Las partes presentaron alegaciones, conforme a lo ordenado en auto del 2 de noviembre de 2022, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

I- ANTECEDENTES

FREDDY SIMÓN MANJARRES ORTIZ, instauró demanda ordinaria laboral contra **ACCIONA INFRAESTRUCTURA SA SUCURSAL COLOMBIA “ACCIONA”, Y**

MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES SA SUCURSAL COLOMBIA “MASA”., y **ECOPETROL SA**, debidamente sustentada como aparece de folios 1 a 72 del expediente (cuaderno 1), con el objeto de obtener sentencia condenatoria a su favor por los siguientes conceptos:

PRETENSIONES:

-Que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante **FREDDY SIMÓN MANJARRES ORTIZ** y las demandadas. Que se declare que la cláusula 5 es ineficaz. Que fue despedido sin justa causa. Que se declare que Ecopetrol es solidariamente responsable de las condenas conforme al artículo 34 del CST.

Que se cancele al demandante la suma de \$78.054.606.00 como indemnización por despido sin justa causa. Que se indexe dicha suma. Que se condene a las demandadas al pago de las cesantías, intereses sobre cesantías, prima de servicios, compensación por vacaciones, durante la relación laboral. Que se condene al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST. Costas.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Admitida la demanda mediante auto de enero 15 de 2016, fue contestada por las demandadas, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, y Ecopetrol llama en garantía a la Compañía Mundial de Seguros, teniéndose por contestada en tiempo y aceptando el llamamiento en garantía mediante auto de septiembre 15 de 2016. Por auto de noviembre 3 de 2016 se acepta la contestación del llamado en garantía.

En síntesis, las demandadas aseveran que la terminación del contrato se dio por ministerio de la ley, al hacer uso de la cláusula 5ª del contrato que establece un periodo de prueba de 2 meses, y fue en ese lapso que se terminó la relación laboral.

El a quo practico la audiencia del artículo 77 del CPTSS el día 7 de febrero de 2017, (f.314), y profirió sentencia de primera instancia el 10 de julio de 2018.

II- SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO 1º LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO** en sentencia del 10 de julio de 2018, **ABSOLVIÓ** a las personas jurídicas demandadas **ACCIONA INFRAESTRUCTURA SA SUCURSAL COLOMBIA, Y MANTENIMIENTOS Y MONTAJES INDUSTRIALES SA SUCURSAL COLOMBIA-INTEGRANTES DEL CONSORCIO MASA-ACCIONA**, y a la demanda solidaria **ECOPETROL SA**, y la llamada en garantía **COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS SA**. de las pretensiones formuladas por el señor **FREDDY SIMÓN MANJARRES ORTIZ**; condeno en costas al demandante en favor de las demandadas, y a Ecopetrol en favor de la llamada en garantía, y concede recurso de apelación al demandante.

El a quo negó las pretensiones en consideración a que el contrato que unió a las partes fue por obra o labor contratada y el mismo se dio por terminado durante el periodo de prueba, iniciando el contrato el 12 de julio de 2012 y terminado a los tres días el 14 de julio de 2014, que fue pactado por las partes en el contrato de trabajo bajo las previsiones del CST y rige para todas las modalidades contractuales. En el caso presente está demostrado que el actor asumió conductas contrarias a la buen desempeño y armonía que debe tener un trabajador con sus compañeros y superiores, el cual motivo el despido; y la denuncia por supuesto acoso laboral fue radicada con posterioridad, y las razones aducidas eran ajenas al contrato de trabajo que se dio por terminado por justa causa establecida en el periodo de prueba. Por tanto, no se acredita el despido injusto.

En cuanto a la liquidación la misma se le presentó junto con el cheque el 10 de julio de 2012 y no quiso el trabajador firmar la liquidación ni recibir el cheque, por lo que se le consignó en depósito judicial como consta a folios 110 y SS del expediente, y que fue cobrado por el mismo a pesar de manifestar en el interrogatorio que no tenía conocimiento del depósito judicial.

APELACIÓN DEMANDANTE

La parte demandante interpone recurso de apelación contra la sentencia de primer grado, solicitando su revocatoria en los siguientes términos.

Solicita se declare ineficaz la cláusula denominada periodo de prueba, ya que el CST no hace mención de esa figura en contratos de obra o labor, y al generarse una duda sobre que norma aplicar, el a quo debió aplicar el principio “in dubio pro-operario”. Argumentó, además, que la fecha cierta del documento en el que el empleador dedujo conductas indebidas del demandante, y que el juez indico debió tachar de falso, es desde la aceptación de la contestación de la demanda, conforme a los postulados del artículo 253 del CGP.

Sobre la indemnización moratoria debió reconocerse desde el fin de la relación laboral hasta el 24 de octubre de 2023, fecha en que el demandante realizó cobro de las acreencias laborales; y que el empleador debió consignar las acreencias laborales al demandante y notificarle inmediatamente su depósito en títulos judiciales.

Una vez recibido el expediente en esta instancia, mediante auto del 18 de marzo de 2019 se admitió el recurso de apelación. Mediante auto de noviembre 2 de 2022 se corrió traslado para alegar de conclusión, del cual hicieron uso las partes y la llamada en garantía en tiempo.

Procede la sala a decidir la apelación, previa las siguientes,

III- CONSIDERACIONES

DE ORDEN FÁCTICO Y JURÍDICO:

El problema jurídico se centra en determinar: **1-Si el demandante **FREDDY SIMÓN MANJARRES ORTIZ** demostró que la terminación del contrato de trabajo en período de prueba es ineficaz y se constituye en despido injusto con el consecuente pago de la indemnización; 2- Si el trabajador tiene derecho a la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST por retardo en el pago de salarios y prestaciones al término de la relación laboral.**

De acuerdo a lo anterior, es claro que para las partes se encuentra probado y no es objeto de discusión, que entre el demandante y las demandadas existió un contrato de trabajo desde 12 de junio de 2012 ejerciendo el cargo de Inspector Q/A Q/C, contrato suscrito bajo la modalidad contractual de obra o labor

contratada (folios 35 a 39); que el 15 de junio de 2012 se dio por terminado el contrato de trabajo en aplicación de la cláusula 5ª. del mismo por estar en periodo de prueba (folio 46).

Para demostrar sus pretensiones allegó como pruebas, documentales, la relacionadas a folios 35 a 67. Estos documentos serán valorados acorde a lo decidido, y conforme a las inconformidades planteadas en la alzada.

La demandada Consorcio Masa Acciona por su parte, allegó las relacionadas en el acápite de pruebas (folios 101 a 202); Ecopetrol allegó las pruebas que aparecen a folios (253 a 288); y la llamada en garantía Mundial de Seguros las que aparecen a folios (303 a 308).

Así las cosas, en cuanto a las inconformidades planteadas con el fallo del a quo, sabido es que quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, y así lo ha adocinado la Sala de Casación Laboral en sentencias con radicado n.º 21779 de 2014 y 45089 de 2016, al indicar :«*De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado*».

Encuentra la Sala que la apelación en cuanto a la primera inconformidad, no establece elementos de juicio suficientes para enervar la decisión de primer grado, pues en primer lugar su inconformidad con la terminación del contrato efectuada por la pasiva en aplicación de la cláusula del periodo de prueba, tiene su aplicación en virtud de la ley, pues así se ha adocinado por nuestro tribunal de cierre, donde determina que el periodo de prueba se aplica a todas las relaciones contractuales, siempre y cuando se cumplan las exigencias allí plasmadas especialmente en los artículos 76 a 80 del CST, sobre el particular se expresó así nuestro tribunal de cierre en sentencia SL2600-2018 de junio 27 de 2018:.

*“Conviene destacar que el contrato de trabajo en cuanto género, no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento es suficiente con que concorra un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador. Al respecto, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que «el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; **para su validez no requiere de forma especial alguna**, salvo disposición expresa en contrario».*

Aunque para el surgimiento a la vida jurídica del contrato de trabajo prima la consensualidad (se perfecciona con el simple consentimiento), al igual que para la validez de la generalidad de los acuerdos o pactos a los que lleguen los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, existen determinadas estipulaciones, ensambladas en el convenio laboral, para las cuales la ley impone el cumplimiento de una formalidad para su eficacia (actos ad solemnitatem), tal es el caso, por ejemplo, del pacto de duración a término fijo de los contratos de trabajo (art. 46 CST), el periodo de prueba (art. 77 CST) o el salario (art. 132 CST), los cuales por expreso mandato legal deben celebrarse por escrito.

La desatención de esta formalidad legal, no implica, la inexistencia o ineficacia de la totalidad del contrato de trabajo, sino apenas de uno de los apéndices o cláusulas para los cuales la ley exige una específica forma. Así, la falta de una estipulación escrita sobre el término fijo, hace que el contrato laboral se entienda celebrado a tiempo indefinido (art. 45 CST); la ausencia de un acuerdo escrito en torno al periodo de prueba implica que los «servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo» (art. 77 CST) y la omisión de pacto escrito de salario integral hace que el salario acordado se gobierne por las reglas generales de la remuneración.

En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido. Se sigue entonces, que libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y la excepción son las formalidades ad solemnitatem establecidas por el legislador.

Si esto es claro, fácilmente se advierte que la razón no está de lado del recurrente, pues en relación con los contratos de trabajo según su duración, la ley solo exige para el

contrato laboral a término fijo su celebración por escrito (art. 46 CST); las demás modalidades se perfeccionan por el simple consentimiento.”

En conclusión, con claridad meridiana el artículo 76 del CST define el periodo de prueba como la etapa inicial del contrato de trabajo, y a diferencia de lo interpretado por el apelante, se refiere a todos los contratos de trabajo sin exclusión alguna, de tal suerte que también se aplica a los contratos por obra o labor contratada; para el caso presente, conforme lo normado en los artículos 77 y 78 del CST esa cláusula se pactó en el contrato de trabajo por el termino de dos meses(folio 36); además, conforme lo normado en el artículo 80 del CST, durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes en cualquier momento sin preaviso. Esto, sin perjuicio a lo establecido por la H. Corte Constitucional en sede de tutela (T-978 de octubre 8 de 2004), pues no puede aducirse esta causal para discriminar al trabajador violentándole los derecho mínimos e irrenunciables, lo cual no se da en este caso, como quiera que el contrato se terminó en aplicación de la facultad discrecional ya pactada, y se comprobó además, los actos de indisciplina y descortesía del trabajador, los cuales fueron demostrados en el proceso (folio 201), y sobre los cuales no se presentó tacha o contradicción por parte del trabajador, en la etapa procesal pertinente.

Ahora en cuanto al segundo problema jurídico, reclama el apelante la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, por no haberle cancelado el empleador en forma oportuna su liquidación a la terminación del contrato de trabajo, o al menos haberle comunicado que había efectuado deposito judicial a su nombre para efectos de su reclamación.

El artículo 65 del CST dispone que *sí 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.

En sentencia CSL SL6621-2017, entre otras, se recordó que esta sanción por mora no se impone de manera automática. En esa oportunidad consideró el máximo Tribunal que *«la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es*

automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe (SL8216- 2016)».

Debe reiterarse que el demandante prestó sus servicios personales a la demandada desde el 12 hasta el 15 de junio de 2012, fecha en que la demandada terminó la relación laboral (f.46 C1), sin que pueda evidenciarse algún tipo de actuación desplegada por la sociedad demandada respecto a la orden o el oficio que aparece a (folio 106 C1) fechado el 15 de junio de 2012, misma fecha de terminación del contrato, en donde el trabajador autoriza que se le consignen sus salarios y prestaciones pendientes en la cuenta de ahorros a su nombre del Banco de Bogotá, que allí relaciona; es decir que la actuación más acorde a la buena fe contractual hubiese sido atender el querer del trabajador que no era otra cosa que los salarios y prestaciones correspondiente a los tres días de trabajo le fueran consignados en su cuenta bancaria de ahorros, lo cual no fue atendido por la demandada, quien a instancias del pedimento del trabajador, efectuó la liquidación (folio 110 C1), elaboro cheque (folio 111 C1) fechado el 21 de junio de 2012 y procedió a constituir depósito judicial (folio 112 C1), que anexa al expediente como prueba, sin que sea legible la fotocopia allegada, pero si constatada por las partes dentro del proceso mediante prueba documental decretada de oficio que aparece a (folios 342 y 343 C1), en donde se constata que el trabajador reclamo el título judicial el 24 de octubre de 2013 en el Banco Agrario, consignación de la cual no hay prueba que se la haya informado al demandante de su existencia.

Ahora bien, vale la pena traer a colación la sentencia SL2805 de 2020 que adocrinó:

“Así las cosas, sin que resulten necesarias más consideraciones, se revocará parcialmente la decisión de primer grado y, en su lugar, se impondrá la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. Específicamente, como el trabajador devengaba una suma superior al salario mínimo legal para el año 2010, esto es, \$609.350, según lo determinó el Tribunal y no se desvirtuó en casación, además de que la demanda fue presentada después de los 24 meses de terminada la relación laboral – 24 de octubre de 2013 (fol. 15) – solo se deben intereses moratorios sobre las sumas adeudadas por salarios y prestaciones sociales, los que se causan a partir

del día siguiente a la fecha en que terminó la relación laboral, esto es, 1 de diciembre de 2010.

Así lo ha establecido esta Sala de la Corte al fijar la interpretación correcta de la referida norma, en los siguientes términos:

Esta Sala de la Corte, en sentencia CSJ SL, 6 May 2010, Rad. 36577, reiterada en las CSJ SL, 3 May 2011, Rad. 38177 y CSJ SL, 25 Jul 2012, Rad. 46385, fijó su criterio sobre la sanción prevista por la norma pretranscrita, en los siguientes términos:

En este caso es un hecho no discutido que la relación laboral de la demandante terminó el 31 de diciembre de 2003, de tal suerte que, como lo afirma la censura, para ese momento ya se encontraba rigiendo el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que introdujo una modificación al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Según aquella norma, luego de que fuera parcialmente declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-781 del 30 de septiembre de 2003, que retiró del ordenamiento jurídico las expresiones “o si presentara la demanda no ha habido pronunciamiento judicial”, la indemnización por falta de pago, en lo que aquí interesa, quedó regulada de la siguiente manera:

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, 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, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique”.

La anterior disposición, según el párrafo 2º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, solamente se aplica respecto de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, situación que se presentaba respecto de la actora, de modo que aquel precepto le era aplicable.

No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso.

Después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro

de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el

derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción del vínculo jurídico. (Subrayas fuera del texto).

Con arreglo al anterior criterio jurisprudencial, observa la Sala que la relación laboral que se suscitó entre las partes finalizó el 6 de abril de 2003 y la demanda que dio origen al proceso fue presentada el 7 de julio de 2006 según se infiere del acta individual de reparto visible a folio 20, es decir, después de haber transcurrido 24 meses desde la ruptura del vínculo contractual. En estas condiciones, al haber reclamado inoportunamente sus acreencias laborales, la demandante perdió el derecho a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de retraso y solo le asiste derecho a los intereses moratorios sobre los créditos sociales insatisfechos. (CSJ SL10632-2014).

En igual sentido pueden verse las sentencias CSJ SL2966-2018 y CSJ SL-2140-2019, para solo mencionar estas dos.”

Así las cosas, conforme la Jurisprudencia en cita, se tiene por acreditado que la relación laboral finalizó el 15 de junio de 2012, y la presente demanda fue radicada el 15 de octubre de 2015, conforme el acta individual de reparto (f.1 C1), esto es, posterior a haber transcurridos 24 meses desde la ruptura del vínculo contractual, lo que da el derecho a demandante a recibir solamente los intereses de mora consagrados en el artículo 65 del CST, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la superintendencia Bancaria, sobre las sumas adeudadas por salarios y prestaciones, desde la terminación del contrato de trabajo hasta el día 24 de octubre de 2013, por la mora en el pago de las prestaciones; habida consideración además, que el actor devengaba más del salario mínimo legal (f.35 C1)

Ahora, respecto al depósito judicial efectuado por una suma de \$386.874.00 (f.342-343 C1), la demandada no notificó al demandante de la existencia de dicho título, tan sólo se limitó a manifestar que a la terminación del contrato de trabajo le pagó al demandante los emolumentos laborales causados y que este se negó a recibirlos, sin que efectuara manifestación alguna sobre la carta del trabajador fechada a la terminación del vínculo laboral, en donde solicitaba se le consignaran sus salarios y prestaciones en la cuenta bancaria a sui nombre que tenía en el Banco de Bogotá; resultando ostensible su actuar de mala fe.

Frente al tema resulta pertinente traer a colación la sentencia 28090 de 2006, criterio reiterado en providencia SL 793 de 2022:

“importa precisar que no resulta suficiente que la empleadora consigne lo que debe, o considera deber, por concepto de salarios y/o prestaciones de quien fue su trabajador, en los términos del artículo 65 del C. S. del T., sino que es su obligación notificarle o hacerle saber de la existencia del título y del juzgado a donde puede acudir a retirarlo, porque, de no obrar así, es lógico entender que no actuó con buena fe, lo que es lo mismo, que su responsabilidad se entiende extendida hasta dicho momento.

Así pues, para que el pago por consignación efectuado por el deudor produzca efectos plenos y liberatorios es indispensable poner a disposición del beneficiario la suma correspondiente y ello se logra mediante la orden expresa y escrita ante el juez a quien le correspondió dicho pago, autorizando igualmente el cobro de la suma consignada al acreedor, obligación que se encuentra en cabeza del ex empleador pues no basta con consignar y desentenderse del tema, dejando en cabeza del Juzgado la notificación al actor de la existencia del título judicial.

A juicio de esta Sala, no puede entenderse que la consignación judicial produjo efecto liberatorio frente al trabajador, cuando no existe prueba de que la demandada cumpliera con la obligación inmediata de notificarle al actor el título judicial que se encontraba a su disposición, en tanto que le fue consignado mucho tiempo después a la terminación del vínculo laboral.

Bajo los anteriores supuestos, para la Sala se encuentra acreditada la mala fe por parte de la empresa demandada, de lo que trae una conducta revestida de mala fe, concluyendo que la empresa empleadora no siguió los parámetros establecidos en el numeral 2 del Artículo 29 de la Ley 789 de 2002 modificadorio del Artículo 65 del CST, trayendo como consecuencia la imposición de la sanción moratoria.

En ese orden de ideas, el Juzgado de primer grado erró al no condenar al pago de los intereses moratorios desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta el 24 de octubre de 2013, fecha de cobro del depósito judicial, debido a que la liquidación no fue puesta en conocimiento ni a disposición del señor MANJARRES

ORTIZ. Por esta razón, la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST deberá correr desde el 15 de junio de 2012 hasta el 24 de octubre de 2013, sobre la misma base de liquidación del contrato de trabajo, es decir sobre \$386.874.00. deberá pagar intereses moratorios a la tasa máxima de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, conforme a la siguiente liquidación:

LIQUIDACIÓN DE INTERESES MORATORIOS - SUPERFINANCIERA

CAPITAL \$ 386.874

INTERESES DESDE EL 15/06/2012 HASTA EL 24/10/2013

MES INT. CTE ANUAL INT. MORA DIARIO DÍAS INTERÉS

2012

JUNIO 20,52% 0,07335% 16 \$ 4.540,08

JULIO 20,86% 0,07441% 31 \$ 8.924,03

AGOSTO 20,86% 0,07441% 31 \$ 8.924,03

SEPTIEMBRE 20,86% 0,07441% 30 \$ 8.636,16

OCTUBRE 20,89% 0,07450% 31 \$ 8.935,27

NOVIEMBRE 20,89% 0,07450% 30 \$ 8.647,04

DICIEMBRE 20,89% 0,07450% 31 \$ 8.935,27

2013

ENERO 20,75% 0,07427% 31 \$ 8.907,14

FEBRERO 20,75% 0,07427% 28 \$ 8.045,16

MARZO 20,75% 0,07427% 31 \$ 8.907,14

ABRIL 20,83% 0,07452% 30 \$ 8.648,92

MAYO 20,83% 0,07452% 31 \$ 8.937,22

JUNIO 20,83% 0,07452% 30 \$ 8.648,92

JULIO 20,34% 0,07298% 31 \$ 8.752,55

AGOSTO 20,34% 0,07298% 31 \$ 8.752,55

SEPTIEMBRE 20,34% 0,07298% 30 \$ 8.470,21

OCTUBRE 19,85% 0,07143% 24 \$ 6.632,40

TOTAL, INTERESES MORATORIOS \$ 142.244,09

Por lo tanto, se modificará el fallo de primera instancia, y en su defecto se condenará a las demandadas al pago de la sanción moratoria durante el lapso referido, y se absolverá en lo demás. Las costas en primera instancia serán a cargo de las demandadas y a favor del demandante.

Las razones expuestas resultan suficientes, para modificar la sentencia de primera instancia.

COSTAS SEGUNDA INSTANCIA:

Costas en esta instancia a cargo de las demandadas Acciona Infraestructura SA Sucursal Colombia, y Mantenimiento y Montajes Industriales SA Sucursal Colombia, Integrantes del Consorcio Masa Acciona; inclúyanse como agencias en derecho la suma correspondiente a \$100.000.00 a cargo de cada una de las demandadas y a favor del demandante.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO– SALA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

IV- RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia proferida el 10 de julio de 2018, por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Villavicencio, la cual quedara así:

“1-Condernar a las personas jurídicas demandadas ACCIONA INFRAESTRUCTURA SA SUCURSAL COLOMBIA, Y MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES SA SUCURSAL COLOMBIA, INTEGRANTES DEL CONSORCIO MASA ACCIONA, a cancelar en favor

del demandante FREDY SIMON MANJARRES ORTIZ la suma de \$142.244.09 como intereses moratorios de que trata el artículo 65 del CST, conforme quedo establecido en la parte considerativa.

2- Absolver a la demandada solidaria ECOPETROL SA y la llamada en garantía COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS.

3- Condenar en costas a las demandadas ACCIONA INFRAESTRUCXTURA SA SUCURSAL COLOMBIA Y MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES SA SUCURSAL COLOMBIA INTEGRANTES DEL CONSORCIO MASA ACCIONA, y a favor del demandante. Y a las demandas en favor de Ecopetrol SA, y de está a favor de la llamada en garantía.

4-Fijar como agencias en derecho la suma de \$100. 000.00 a cargo de cada una de las demandadas a favor del demandante; y de \$100. 000.00 a cargo de Ecopetrol ya favor de la llamada en garantía Compañía Mundial de Seguros.

5- Absolver a las demandadas de las demás pretensiones.”

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de las demandadas Acciona Infraestructura SA Sucursal Colombia, y Mantenimiento y Montajes Industriales Sa Sucursal Colombia, Integrantes del Consorcio Masa Acciona; inclúyanse como agencias en derecho la suma correspondiente a \$100.000.00 a cargo de cada una de las demandadas y a favor del demandante.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Ponente.

(en uso de permiso)
DELFINA FORERO MEJÍA
Magistrada

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado

Firmado Por:
Kennedy Trujillo Salas
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

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: **bed0f987456a63572c2cefa397c4a8de71d70cceaf87e812252e9bf2bb059b01**

Documento generado en 08/05/2024 11:28:46 AM

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