

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, catorce (14) de diciembre dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso	: Ordinario de Segunda Instancia
Demandante	: HÉCTOR LEÓN DELGADO VALDERRAMA
Demandado	: NUTITRANS S.A.S.
Radicado	: 05266-31-05-001-2018-00079-01
Providencia	: Sentencia
Temas y Subtemas	: Laboral Individual –salario, indemnización por despido, prestaciones sociales, indemnización moratoria-
Decisión	: Modifica decisión condenatoria
Sentencia N°	: 260

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE** (en permiso) y **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...*”, que modificó el trámite en los Procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones²:

Declarar que entre el señor Héctor León Delgado Valderrama y Nutitrans S.A.S. existió contrato de trabajo, el cual terminó por culpa exclusiva del empleador y se condene al pago proporcional de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones, conceptos estos causados y no pagados entre el 1° de enero y el 3 de abril del año 2016; al reconocimiento de la indemnización por despido, sanción moratoria por el no pago o consignación de cesantías y costas procesales.

Hechos relevantes:

Afirma la apoderada de la parte actora, que el 01 de junio de 2011 el **señor Héctor León Delgado Valderrama se vinculó a Nutibara de Transportes S.A.S. (hoy Nutitrans S.A.S.), a través de contrato individual de trabajo a término indefinido;** pactándose un salario, que para su fecha de terminación, ascendía a la suma de \$2.000.000,00 mensuales, el cual se mantuvo constante durante los últimos doce (12) meses; que además **le eran reconocidas comisiones por ventas**, cifras éstas que le eran pagadas mes a mes, **habiendo percibido en el último año, en promedio mensual, la suma \$20.000.000,00, es decir, su**

² Folios 15 a 18 del archivo 01 del expediente digital.

mandante tenía un ingreso por mes de \$22.000.000,00. Explica que el salario y las comisiones, eran pagadas una parte a través de la cuenta de ahorros de Bancolombia N°. 333-379461-31 y otra en las oficinas de su empleador y en diferentes lugares.

Indica que el vínculo laboral se dio hasta el 11 de abril de 2016, fecha en la cual la directora administrativa de la empresa demandada, señora Ángela María Barrientos Cardona, mediante escrito le informó a su mandante que daba por terminado el contrato por haber faltado a laborar por más de cinco (5) días. Asegura que la demandada adeuda al actor las prestaciones sociales a las que legalmente tiene derecho por haber laborado entre el 01 de junio de 2011 y el 03 de abril de 2016, lo mismo que la indemnización por despido, ya que en momento alguno éste abandonó su lugar de trabajo.

RESPUESTA A LA DEMANDA:

La demanda fue notificada a **la sociedad Nutitrans S.A.S. a través de Curador *ad litem***, quien una vez notificado dio respuesta³, **aceptando el hecho del vínculo laboral conforme al contrato de trabajo aportado, en que se pactó un salario de \$1.500.000,00; frente a los demás hechos indica que no le constan** y solicita la prueba de los mismos. Respecto de las pretensiones se atiende a lo que se demuestre y formuló las

³ Folios 11 a 14 del archivo 04 del expediente digital de Primera Instancia.

excepciones que denominó: prescripción, compensación, buena fe y genérica.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado**, mediante Sentencia **condenó a la sociedad Nutitrans S.A.S.** a reconocer y pagar al señor Héctor León Delgado Valderrama la suma de \$387.500,00 por cesantías; \$387.500,00 por prima de servicios; \$5.341.666,00 por indemnización por despido injusto y por sanción moratoria la suma \$36.000.000,00, a partir del día 04 de 2018 se reconocerán intereses moratorios sobre lo que se ha ordenado a pagar por cesantías y prima de servicios. Condenó en Costas a cargo de la sociedad demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$4.000.000,00 a favor del demandante.

RECURSOS DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión anterior, el Curador *ad litem* de la sociedad Nutitrans, formuló recurso de Apelación, manifestando que la Sentencia es violatoria de la ley sustancial en la modalidad de interpretación errónea del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo en lo referente al despido unilateral sin justa causa, toda vez que se argumentó que al demandante no se le dio la oportunidad de controvertir el escrito por medio del cual se terminó el vínculo entre las partes, sin tener en cuenta que el señor Héctor León Delgado Valderrama confesó en

su interrogatorio de parte que la finalización del vínculo fue de manera verbal, sin que se demuestre un despido, atendiendo al déficit probatorio por la parte demandante, al no cumplir con su carga probatoria, además, como lo indicó el Despacho, se presenta una serie de contradicciones en la demanda entre la relación fáctica y las pretensiones, sin que por tanto hubiera lugar a condenar a una indemnización por despido injusto, por falta de prueba.

Aduce que igualmente se configura una violación indirecta en la modalidad sustancial de normas médium, para entender ese artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y las condenas que se producen por despido, por indemnización moratoria e intereses, debiéndose hacer una análisis del material probatorio, el cual, contrario a lo afirmado por el Despacho, no daba lugar a tal sanción por las contradicciones que se presentan y que en suma la parte actora no acreditó ninguno de los elementos estructurales que debe contener la demanda en esa unidad fáctica que debe existir entre la relación fáctica y las pretensiones, que debe ser mirada en su conjunto, máxime que no se piden condenas ultra y extra petita.

Y el apoderado de la parte demandante indicó que su inconformidad radica en cuanto al salario que se tuvo en cuenta para liquidar las condenas, aduciéndose por el *a quo* que se acreditó la suma de \$1.500.000,00, frente a lo cual encuentra que no se analizó debidamente la prueba, ya que de los extractos bancarios se establece que la demandada realizaba pagos muy superiores y que si bien se aduce por el *a quo* que esos documentos no dan cuenta de las comisiones que se le pagaban al

actor, lo cierto es que si se analizan los mismos mes a mes, tan solo el aparte de nómina, entendido este como retribución de un servicio prestado, ese sólo ítem arroja un valor mayor; debiéndose tener en cuenta además, que sobre el salario se efectuaban los descuentos del 8% para salud y pensiones, por lo que el valor consignado ascendía a \$1.880.000,00, siendo por tanto el salario de \$2.000.000,00; que además de esos pagos de nómina de Nutitrans que se efectuaban los días 15 y 30 de cada mes, se observan el resto de pagos que acreditan montos diferentes, los cuales si bien no hacen referencia a comisiones lo cierto es que dan cuenta que el demandante estaba recibiendo como retribución no un valor único de \$1.500.000,00 como se indicó en la Sentencia, sino mayor y variable mes a mes.

Sostiene que, si bien es cierto que existe incongruencia entre los hechos y las pretensiones de la demanda, que dieron lugar a que se liquidaran las prestaciones sociales desde el 1° de enero de 2016 al 4 de abril del mismo año, **lo cierto es que se acreditó que su mandante nunca recibió ningún tipo de concepto a título de primas de servicio, vacaciones, cesantías ni intereses sobre la mismas**; debiendo el Juez garantizar los derechos de los trabajadores e ir más allá y encontrar ese factor ultra y extra petita y por tanto si se demostró que no se dio el pago de esas prestaciones laborales durante toda la ejecución del contrato laboral, como lo indicó el señor Héctor Delgado en su interrogatorio de parte, **debió interpretarse más allá y reconocer esos conceptos sobre todo el tiempo de prestación del servicio.**

Aduce que no fue objeto de pronunciamiento el concepto de intereses sobre las cesantías, a las cuales tiene derecho el actor por su no pago y que así mismo las vacaciones debieron ser reconocidas por todo el tiempo, porque nunca disfrutó de las mismas, sin que pueda ser argumento que no se hizo mención expresa de ellas al momento indicar los fundamentos fácticos, pues si fue objeto de pretensión en la demanda. **En cuanto a la sanción por la no consignación de las cesantías, indica que debió condenarse a su reconocimiento**, toda vez que se acreditó que ni siquiera se dio pago de las mismas. **Y referente a la condena a la indemnización moratoria, arguye que debió tenerse en cuenta lo indicado en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo**, toda vez al haberse presentado la demanda antes de los 24 meses posteriores a la finalización, la sanción de pago por cada día de retardo debió de continuar hasta que se materialice el pago de lo debido, sin que pueda limitarse sólo a dos años como lo hizo el Despacho.

Conforme a lo expuesto, solicita se realicen las modificaciones y correcciones a la decisión de Primera Instancia.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

El apoderado del señor Héctor León Delgado Valderrama, reiteró los argumentos indicados en su recurso de Apelación; indicando el Despacho erró al no encontrar acreditado el pago de las comisiones percibidas por su mandante durante la relación laboral, pese a que en el expediente obraban los extractos

de su cuenta de ahorros personal abierta en Bancolombia y en el que se evidencian las transacciones que mes a mes Nutitrans le realizaba bajo el concepto de “Nómina” y que claramente corresponde a la contraprestación debida por los servicios que prestó bajo la relación laboral existente entre las partes; concluyendo que de los referidos documentos se establecía un salario promedio superior al tenido en cuenta para la liquidación de las condenas impuestas.

Aduce que la incongruencia existente entre los hechos y las pretensiones puede ser subsanada por el operador de justicia ante el uso de las facultades ultra y extrapetita que contempla el artículo 50 del Código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social; debiéndose tener en cuenta que durante las diferentes etapas del proceso fue reconocido que la demandada nunca canceló en debida forma las prestaciones laborales, tal como fue manifestado por el demandante en el interrogatorio de parte. En cuanto a la indemnización consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1.990, sostiene que el *a quo* omitió deliberadamente reconocer de forma ultra y extrapetita.

Solicita se revoque parcialmente la Sentencia de Primera Instancia y se reconozca la naturaleza variable de la asignación salarial del demandante y se reliquiden las prestaciones laborales adeudadas por conceptos de auxilio de cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios y vacaciones adeudadas desde la fecha de inicio de labores, esto es, el 01 de junio de 2.011 y hasta el 03 de abril de 2016; así mismo como la sanción por no pago de

las prestaciones laborales y se condene al pago de los conceptos no reconocidos en la decisión recurrida.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**; lo anterior conforme a lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15, 66A y 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto Jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si procede revocar la decisión en cuanto condenó a la indemnización por despido analizándose si se demostró que fue sin justa causa; si procede la reliquidación de las condenas por todo el tiempo de la relación laboral y con el salario indicado en la demanda; así mismo si hay lugar a condenar al pago de intereses sobre las cesantías, la sanción por la no consignación de las cesantías en un Fondo y la reliquidación de la indemnización moratoria.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

1° Despido:

En cuanto a los argumentos indicados por el Curador *ad litem* en su recurso de Apelación frente a la condena impuesta por indemnización por terminación injusta del contrato de trabajo, encuentra esta Sala de Decisión que no le asiste razón, toda vez que en lo relativo al despido, por carga de la prueba corresponde al trabajador demostrar el mismo y al empleador las justas causas del mismo, así lo ha precisado la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras, en las Sentencias SL 1639 y SL 816 del año 2022; SL 064 de 2020 y la SL 4547 de 2018; en la primera de las providencias indicó: *“En lo atinente a la indemnización por despido sin justa causa previsto en el artículo 64 del CST, debe indicarse que reiteradamente se ha sostenido por parte de la Sala que al trabajador le corresponde mostrar el hecho del despido, mientras que al empleador la justa causa del finiquito contractual”*.

En el presente caso, el despido fue demostrado con la comunicación fechada el 11 de abril de 2016⁴, sin que sea cierto, lo afirmado por el recurrente, en el sentido que el señor Héctor León Delgado Valderrama confesó en su interrogatorio de parte que la finalización del vínculo fue de manera verbal, pues fue claro en manifestar que le había llegado la carta de terminación a su domicilio.

⁴ Folio 5 del archivo 02 del expediente digital de Primera Instancia.

Ahora, frente a la carga probatoria de la prueba de la empleadora de demostrar las justas causas invocadas para terminar el contrato de trabajo, no se cumplió con la misma, ya que no obra prueba documental o testimonialmente que diera cuenta de ello y estando la pretensión de indemnización por despido sustentada fácticamente, por lo que no es de recibo lo aducido por el apelante, en cuanto a que se presentan contradicciones y que la parte actora no acreditó ninguno de los elementos estructurales que debe contener la demanda en esa unidad fáctica que debe existir entre la relación fáctica y las pretensiones, máxime que no se piden condenas ultra y extra, pues la condena se da por la omisión probatoria de la demandada.

2° Fecha reconocimiento prestaciones sociales:

Pretende el apoderado de la parte actora se reconozcan las condenas por todo el tiempo, para lo cual sostiene que si bien es cierto que existe incongruencia entre los hechos y las pretensiones de la demanda, que dieron lugar a que se liquidaran las prestaciones sociales desde el 1° de enero de 2016 al 4 de abril del mismo año, lo cierto es que se acreditó que su mandante nunca recibió ningún tipo de concepto a título de primas de servicio, vacaciones, cesantías ni intereses sobre la mismas, debiendo el Juez garantizar los derechos de los trabajadores e ir más allá y encontrar ese factor ultra y extra petita y por tanto si se demostró que no se dio el pago de esas prestaciones laborales durante toda la ejecución del contrato laboral, como lo indicó el señor Héctor Delgado en su interrogatorio de parte, debió interpretarse más allá y reconocer esos conceptos sobre todo el tiempo de prestación del servicio.

Respecto a lo aducido por el recurrente, tenemos que el *a quo* condenó al reconocimiento y pago de cesantías y primas de servicios por el período comprendido entre el 1° de enero de 2016 al 4 de abril del mismo año, indicando que no había congruencia entre lo afirmado en los hechos la demanda y las pretensiones; solicitándose el reconocimiento sólo por ese período, tal como se reiteró por la misma parte actora al dar cumplimiento a requerimiento de Juzgado frente a las pretensiones y que no había lugar a realizar condenas con fundamento en las facultades ultra y extra petita, toda vez que la **prueba era pírrica y débil. Lo argumentado por el Juez de Primera Instancia lo comparte esta Colegiatura**, por las siguientes razones:

El artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable al proceso laboral, por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece el principio de “congruencia” preceptuando que **la Sentencia debe estar en consonancia con los hechos y pretensiones aducidos en la demanda** y que **no podrá condenarse al accionado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en ésta**⁵; veamos:

La H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sobre el alcance de la norma anterior, precisó en la Sentencia SL 2037 de 2023 que “*el juez debe circunscribir su análisis a los puntos que fueron materia del debate planteado en la demanda, las*

⁵ “Artículo 281. Congruencias. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.

No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en ésta... ”

excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, **también debe tener en cuenta lo alegado y demostrado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes**". De igual, se indicó que el principio de congruencia tiene algunas excepciones en su aplicación, tales como "i) **que el juez advierta fraude, colusión o una situación abiertamente ilegal** que amerite una intervención en aras de proteger los derechos fundamentales de las partes, según lo previsto por el artículo 48 del CPTSS (CSJ SL466-2013), ii) **que se presenten hechos sobrevinientes** (CSJ SL3844-2015, CSJ SL2808-2018) y, iii) **en los eventos en los cuales el juez laboral tiene la posibilidad de decidir por fuera de lo pedido o más allá de lo suplicado**, conforme lo estipulado por el artículo 50 del CPTSS" (Negrillas fuera del texto).

Y haciendo alusión a los derechos de defensa y debido proceso, la Alta Corporación, en los eventos de omisiones en la demanda, ha señalado de vieja data **que la parte actora al elaborar su demanda debe ser cuidadoso no sólo al formular las pretensiones, sino de manera muy especial al presentar los hechos que constituyen la causa *petendi* y que si bien las falencias en cuanto a las primeras pueden ser reparadas en los juicios del trabajo por el juzgador de primer grado, en desarrollo de la facultad extrapetita, ello procede siempre y cuando los hechos que le sirven de apoyo hayan sido planteados y discutidos en juicio; sin que pueda ese mismo funcionario corregir el rumbo del proceso trazado por el accionante, alterando la causa *petendi* en que éste fundamentó su acción**; en concreto en la Sentencia **SL 1202 de 2022**, en que se reitera lo indicado en **Radicado 36922 del 16 marzo de 2010**, citada igualmente en las **SL 5179 de 2019 y SL 3443 de 2021**, así como en la **SL 871 de 2022**, se indicó:

“Al respecto, conviene recordar lo sostenido por esta Sala de la Corte, en la sentencia de 10 de marzo de 1998, radicación 10439, oportunidad en la que expresó lo que a continuación se transcribe:

“El derecho de defensa y el debido proceso exigen que la relación jurídica procesal quede delimitada al inicio en el juicio. Es por eso que el demandante al elaborar su demanda laboral debe ser cuidadoso no sólo al formular las pretensiones, sino de manera muy especial al presentar los hechos que constituyen la causa petendi. Si bien las falencias en cuanto a las primeras pueden ser reparadas en los juicios del trabajo por el juzgador de primer grado, en desarrollo de la facultad extrapetita, a condición de que los hechos que le sirven de apoyo hayan sido planteados y discutidos en juicio, no puede ese mismo funcionario, ni ningún otro, corregir el rumbo del proceso trazado por el accionante, alterando la causa petendi en que éste fincó su acción.” (Negritillas y subraya fuera del texto).

En el asunto debatido, se indicó en el hecho sexto de la demanda que se adeudaban las prestaciones sociales causadas durante toda la relación laboral, esto es, 01 de 2011 al 3 de abril de 2016⁶; sin embargo en el acápite de pretensiones sólo se solicitó el reconocimiento por el período comprendido entre el 1° de enero de 2016 al 4 de abril del mismo año; requiriéndose por el Juzgado de Primera Instancia para que se aclarara las pretensiones “*indicando y adicionando las condenas*”⁷; procediendo la apoderada a reiterar las fechas de solicitud de reconocimiento de los referidos conceptos⁸; obrando igualmente liquidación anexada a la demanda, realizada por la misma actora por el referido período⁹.

Atendiendo a lo anterior y a que no obra prueba documental o testimonial con la cual se demuestre se adeuden las prestaciones sociales del actor por todo el tiempo de servicio y sin que en este caso, el Juez de Primera Instancia pudiera hacerlo, en

⁶ Folios 5 a 613 del archivo 01 del expediente digital de Primera Instancia.

⁷ Folio 13 del archivo 01 del expediente digital de Primera Instancia.

⁸ Folios 15 a 19 del archivo 01 del expediente digital de Primera Instancia.

⁹ Folios 20 a 21 del archivo 01 del expediente digital de Primera Instancia.

virtud de las facultades ultra y extra petita consagradas en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pudiera hacerlo, pues como lo establece la norma, ello procede “cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados” y tal como lo argumentó el *a quo* la prueba era pírrica y débil.

Así las cosas, **no está llamada a prosperar la solicitud de condenar al reconocimiento de las prestaciones por todo el tiempo de la relación laboral, procediendo confirmar la decisión de Primera Instancia.**

3° Salario:

Solicita el apoderado de la parte actora, se tenga un salario de valor superior al tenido en cuenta para liquidar las condenas, conforme los extractos bancarios aportados con la demanda; no procediendo lo solicitado, toda vez que, atendiendo a lo que es motivo de condena en este proceso, esto es, por el período comprendido entre el 1° de enero de 2016 al 4 de abril del mismo año, **no se allegó prueba alguna de pago de comisiones, así como tampoco extractos bancarios de los meses de febrero, marzo y abril, de los cuales se pueda constatar un salario variable superior a \$1.500.000,00 en los últimos tres (3) meses, que eventualmente diera lugar a liquidar las prestaciones con una remuneración mayor¹⁰, procediendo por tanto confirmar la**

¹⁰ “ARTICULO 253. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION DE LA CESANTIA 1. Para liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en

Sentencia recurrida en cuanto al valor tenido en cuenta para efectos de las condenas impuestas.

4° Intereses sobre las cesantías:

Le asiste razón al apoderado de la parte actora en cuanto a que no fue objeto de pronunciamiento por parte del Juzgado de Primera Instancia, respecto de la pretensión de reconocimiento de intereses sobre las cesantías; por tanto, realizadas las operaciones aritméticas, hay lugar condenar al pago de la suma de \$12.129,00 por dicho concepto.

5° Vacaciones:

En cuanto a lo pretendido por el apoderado de la parte actora en su recurso de Apelación, de que se condene al pago de vacaciones compensadas, no está llamado a prosperar, toda vez que como lo argumentó el *a quo*, en ninguno de los hechos se encuentra fundamentada dicha pretensión y tal como se explicó en precedencia conforme lo establecido en el artículo 281 del Código General del Proceso- la Sentencia debe estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que la Ley¹¹. Sobre el tema se ha pronunciado la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación

los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.”

¹¹ “ARTÍCULO 281. CONGRUENCIAS. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley. ...”

Laboral, en Sentencia del 6 de febrero de 2013, Radicado 39111, en la cual reiterando su jurisprudencia indicó: *“Al juzgador no le está permitido fundar la sentencia en hechos no invocados en la demanda, aun cuando se demuestren en el juicio, pues para el demandado la decisión resultaría sorpresiva, ya que respecto de tales hechos no fue llamado a responder en el juicio ni tuvo por tanto oportunidad para impugnarlos, aportando las pruebas del caso.”* Igualmente en esa providencia, la H. Corte rememoró lo indicado en la fechada el 21 de febrero de 1961, en relación con el respaldo que deben tener las pretensiones en los hechos que a su vez deben claramente expresarse en la demanda, señalándose que: *“(....) **Al juzgador no le está permitido fundar la sentencia en hechos no invocados en la demanda**, aun cuando se demuestren en el juicio, pues para el demandado la decisión resultaría sorpresiva, ya que respecto de tales hechos no fue llamado a responder en el juicio ni tuvo por tanto oportunidad para impugnarlos, aportando las pruebas del caso.* (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de febrero 21 de 1961, G.J. tomo XCIV, pag. 787, negrilla fuera del texto)”.

Corolario de lo expuesto y precisado por la jurisprudencia, **esta Colegiatura confirmará la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto absolvió del reconocimiento de vacaciones.**

6° Indemnización por la no consignación de las cesantías en un Fondo:

Pretende el recurrente se condene al reconocimiento de la sanción por la no consignación de las cesantías, toda vez que se acreditó que ni siquiera se dio pago de las mismas; pretensión que no está llamada a prosperar, por los argumentos indicados en los acápites anteriores, máxime que **dicho concepto ni si quiere fue**

objeto de mención en los hechos de la demanda ni de solicitud de reconocimiento en el acápite de las pretensiones, procediendo por tanto confirmar lo resuelto en Primera Instancia sobre el referido concepto sancionatorio.

7° Sanción moratoria:

No le asiste razón a lo pretendido por el apoderado del demandante, en cuanto se modifique la condena impuesta por indemnización moratoria, argumentando que debió tenerse en cuenta lo indicado en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez al haberse presentado la demanda antes de los 24 meses posteriores a la finalización, la sanción de pago por cada día de retardo debió de continuar hasta que se materialice el pago de lo debido, sin que pueda limitarse sólo a dos años como lo hizo el Despacho; no procediendo lo pretendido toda vez que:

El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, establece que el trabajador que devengue **un salario superior al mínimo legal vigente** -como en el presente caso-, la indemnización corresponde a un día de salario, a partir de la fecha de desvinculación y hasta por 24 meses y a partir de ahí, se causan intereses moratorios; así lo ha precisado la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras, en las Sentencias SL 955 de 2021, SL 3616 de 2020, SL 13305 de 2016,; en la segunda de las providencias se indicó:

“De acuerdo con lo anterior, esta Sala ha explicado que la intención del legislador, no fue otra que la de poner un límite temporal a la sanción por mora que dicha norma prevé, para aquellos trabajadores que percibieran una asignación mensual superior al salario mínimo legal (CSJ SL, 10632-2014, SL 2966-2018 y SL3936-2018).

Es así, como se determinó que dicha indemnización iría por un plazo máximo de veinticuatro (24) meses, y a partir del veinticincoavo mes, se pagarían únicamente intereses de mora sobre la suma que la causa.

Adicionalmente, en su parágrafo 2º, señaló que lo anterior, no se aplicaría para los trabajadores que devengaran un salario mínimo, para quienes dicha indemnización operaría en forma indefinida hasta el pago efectivo de las sumas que la generan.

Entonces, el Colegiado de instancia cometió el yerro jurídico que se le endilga, pues, pese a que el trabajador devengaba una suma superior al salario mínimo legal mensual, le impuso a la pasiva la indemnización moratoria hasta cuando cancelara de manera efectiva las acreencias, y no hasta por veinticuatro (24) meses, como expresamente lo establece la disposición transcrita.

Al respecto, conviene recordar lo dicho por la Sala en sentencia CSJ SL2966-2018, en la que sostuvo:

De esta manera, encuentra la Corte que el Tribunal, en el presente caso, sí cometió yerro, al imponer la sanción moratoria de un (1) día de salario por cada día de retardo, desde la terminación del vínculo laboral hasta el momento del pago efectivo de las obligaciones, por cuanto, en los términos de la jurisprudencia vigente, lo cierto es que al haber el demandante devengado una remuneración superior al salario mínimo legal, la sanción debía limitarse solo hasta por los primeros veinticuatro (24) meses y, posteriormente, a partir del mes veinticinco (25), corren los intereses moratorios a la máxima tasa vigente certificada por la Superintendencia Financiera hasta el momento del pago, sin que le hubiese sido dable al fallador dejar la indemnización, en un día de salario por cada día de retardo, de manera indefinida por el simple hecho de que la sentencia de primera instancia hubiese sido proferida dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del vínculo.. ...” (Negrillas fuera del texto)

Por su parte la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-781 de 2003, mediante la cual se analizó la constitucionalidad de un aparte del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, mediante la cual se modificó el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, precisó que dicha norma se aplica a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo y que

“...Finalmente, el segmento normativo acusado del parágrafo segundo del artículo 29 de la Ley 789 de 2003 dispone que el nuevo régimen de indemnización por falta de pago se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo, dejando incólume la aplicación del antiguo régimen del artículo 65 del CST

“para los demás”, es decir, para aquellos que no devengan más del salario mínimo legal mensual vigente.

En cuanto a la indemnización moratoria, es evidente que a todos los trabajadores a los que se les termine la relación laboral y no se les cancele en dicho momento los salarios y prestaciones debidas por parte del empleador, se les debe seguir cancelando a título de indemnización una suma igual al último salario diario por cada día durante los veinticuatro (24) primeros meses de retardo.

Pero, es igualmente claro, a partir del mes veinticinco (25) de retardo solo a los trabajadores que devenguen hasta un salario mínimo mensual vigente y se encuentren en el supuesto de hecho de la norma se les seguirá pagando por cada día de retardo una suma igual al último salario diario, mientras a que a los demás trabajadores se les exige adicionalmente haber acudido ante la jurisdicción ordinaria durante ese periodo y haber obtenido un pronunciamiento judicial, pues de lo contrario se les cancelarán únicamente intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, desde el mes veinticinco (25) y hasta cuando el pago se verifique.

(..)

Al respecto la Sala entiende que el trabajador mantiene intacto su derecho a la indemnización moratoria si dentro de los 24 meses siguientes a la ruptura de su nexo contractual reclama por la vía ordinaria el pago de sus acreencias insolutas, toda vez que con ello cumple con el propósito que llevó al Legislador a plantear la reforma, es decir, evitar un reclamo judicial tardío con el fin de recibir una cuantiosa suma de dinero.

Ahora bien, esto no significa que el empleador sea entonces quien debe soportar la carga de la mora judicial, porque aquel cumplirá con su obligación con el hecho de consignar ante el juez del trabajo o ante la primera autoridad política del lugar la suma que confiese deber mientras la justicia decide la controversia, como expresamente lo dispone el numeral 2° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002 en los siguientes términos:

(...) 2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

Así las cosas, el empleador se libera de la indemnización moratoria efectuando el depósito judicial correspondiente y con ello evita que termine afectado por la eventual lentitud del sistema de administración de justicia.

Las razones expuestas son, pues, suficientes para desestimar los cargos por violación de los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, **salvo en el caso de la expresión “o presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial”, contenida en el inciso 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que será declarada inexecutable. ...”**

De acuerdo a lo expuesto en precedencia, al haber terminado el contrato de trabajo el 3 de abril de 2016, devengando el demandante un salario superior al mínimo legal, esto es, \$1.500.000,00, mensuales, había lugar a condenar a un día de salario por cada día de retardo hasta el mismo día y mes pero del año 2018 de la referida fecha y a partir del día 04 se causan intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hasta cuando se produzca el pago de las condenas impuestas por concepto de prestaciones sociales, tal como lo indicó el Juzgado de Primera Instancia, procediendo confirmar la decisión recurrida.

Corolario de lo explicado en precedencia, esta Sala de Decisión Laboral, modificará la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, incluida la condena en costas.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la sociedad Nutitrans S.A.S. al no haber prosperado el recurso formulado, fijándose como agencias en derecho el valor equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000,00) y en favor de la parte actora. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Código

General del Proceso y Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; **ADICIONÁNDOSE** en cuanto se **CONDENA** a la sociedad **NUTITRANS S.A.S. a reconocer y pagar al señor HÉCTOR LEÓN DELGADO VALDERRAMA la suma de DOCE MIL CIENTO VEINTINUEVE PESOS (\$12.129,00) por intereses sobre las cesantías; CONFIRMÁNDOSE** la decisión en todo lo demás, de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la sociedad **NUTITRANS S.A.S.** fijándose como agencias en derecho la suma de **UN MILLÓN CIENTO**

SESENTA MIL PESOS M/L (\$1.160.000,00); según lo explicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.


Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada Ponente

En permiso

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **HÉCTOR LEÓN DELGADO VALDERRAMA**
Demandado : **NUTITRANS S.A.S.**
Radicado : **05266-31-05-001-2018-00079-01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual –salario, indemnización por despido, prestaciones sociales, indemnización moratoria-
Decisión : Modifica decisión condenatoria
Sentencia N° : **260**

FECHA SENTENCIA: 14 de diciembre de 2023

Fijado martes 19 de diciembre de 2023 a las 8:00 a.m.

Desfijado martes 19 de diciembre de 2023 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario