

Análisis crítico del término del pago de la liquidación del contrato de trabajo y los riesgos de su incumplimiento

El legislador no estableció un término para el pago de la liquidación del contrato de trabajo, sin embargo, el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo señala que los empleadores que omitan pagar las prestaciones y salarios al momento de finalización del vínculo laboral deberán pagar una indemnización moratoria. Así las cosas, la falta de determinación del plazo razonable permite interpretar de distintas formas cuál es el límite para pagar la liquidación del contrato de trabajo, lo que genera inseguridad jurídica en las empresas y aumenta los riesgos litigiosos.

En ese sentido, resulta necesario integrar la disposición normativa con los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, para determinar una fórmula legal que establezca un término prudencial para el pago y que disminuya las contingencias de las empresas frente a la indemnización moratoria. m

- **Introducción**

En mi experiencia en litigio, encuentro que uno de los puntos más comunes en debates judiciales, es el término en el cuál debe realizarse el pago de acreencias laborales. De hecho, nuestros clientes presentan una inquietud constante: ¿existe plazo legal para pagar la liquidación del contrato de trabajo?

Para responder el interrogante, resulta necesario hacer una integración normativa e interpretativa de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Una vez realizado este análisis, podemos concluir que el plazo para que el empleador pague la liquidación, se inicia a partir del día en que finaliza el contrato de trabajo. Y a partir de ahí, corre un término máximo de lo “razonable” y “prudencial” reconocido en distintos pronunciamientos jurisprudenciales.

Se debe advertir, como primera medida, que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no estableció expresamente un término para el pago de las liquidaciones finales de acreencias laborales de los trabajadores del sector privado. Sin embargo, de la misma norma se extrae que los empleadores que omitan pagar las prestaciones sociales y salarios al momento de la terminación del contrato estarán en la obligación de pagar un día de salario por cada día de retardo, lo que se conoce como la indemnización moratoria o “salarios caídos”.

Así las cosas, el riesgo del no pago de la liquidación del contrato al momento de la terminación del vínculo laboral se traduce en la contingencia del pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que, como se trata de una especie de “**sanción**” o “**castigo**” para el empleador incumplido, es necesario que medie mala fe de su parte en la mora del pago de las prestaciones sociales o salarios pendientes a la fecha de la terminación del contrato de trabajo.

De manera reciente, la **Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia SL 194-2019 del 23 de enero de 2019, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas**, reiteró que la sanción moratoria regulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo para el sector privado es de **naturaleza sancionatoria**, de modo que para su imposición el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador a fin de establecer si actuó de mala fe, pues solo la presencia de este último elemento abre paso al castigo, que se traduce en el pago de la indemnización moratoria del artículo 65.

Si la empresa logra demostrar que, por motivos plenamente excusables de fuerza mayor o caso fortuito, no pagó las prestaciones sociales o los salarios pendientes no tendrá que pagar la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. En este punto, es necesario advertir que la **Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL- 32416 del 21 de septiembre de 2010**, sostuvo que el empleador es quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta o de mala fe, a pesar de que de las normas que regulan la sanción moratoria no es dable extraer una presunción de mala fe en contra del empleador.

Y es que la falta de determinación del plazo razonable permite interpretar de distintas formas cuál es el límite para pagar la liquidación del contrato de trabajo, sin que se configure la indemnización moratoria del artículo 65.

A nuestro criterio, lo ideal y recomendable es que el pago de la liquidación se realice inmediatamente en la fecha de terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, la empresa cuenta con el término prudencial que se refleja en el ciclo de nómina siguiente al momento de la terminación del vínculo, teniendo en cuenta que el corte de nómina es la fecha en la que normalmente el trabajador recibe su remuneración en vigencia del contrato.

Ahora, si la empresa logra acreditar que no pagó la liquidación, por circunstancias ajenas a un actuar desleal o deshonesto, consideramos que será posible pagar las acreencias en el ciclo de nómina siguiente. En todo caso, lo recomendable es que no pasen más de treinta días calendario entre la finalización y el momento del pago.

Finalmente, la situación de crisis de la empresa, esta tiene la obligación de pagar la indemnización a sus trabajadores sin retardo. En sentencia de la **Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 3605 del 29 de agosto de 2018, Magistrada Ponente Jimena Godoy**, recordó que la “... iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria.” En ese orden de ideas, el empleador cuando enfrenta una crisis económica se puede excusar del pago de la indemnización del artículo 65, siempre que se demuestre que fue provocada por eventos de fuerza mayor o caso fortuito.

- **Conclusión.**

Conforme a lo antes señalado, y a los escenarios legales y de interpretación, encontramos una buena fórmula para determinar el plazo máximo razonable para pagar la liquidación del contrato de trabajo, sin que se configure la indemnización moratoria del artículo 65 es de 30 días, esto es que no se exceda el pago del ciclo de nómina siguiente al momento de la fecha de terminación del contrato de trabajo. Lo anterior, si se tiene en cuenta que el extrabajador no se va ver afectado ya que los cortes de nómina son los momentos en los que normalmente los trabajadores reciben los salarios en vigencia del contrato.

Por: Néstor Julián Sacipa
nsacipa@scolalegal.com
Febrero 27 de 2020