El siguiente es el documento presentado por la Magistrada ponente que sirvió de base para proferir en audiencia la sentencia de segunda instancia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría de esta Corporación.

Providencia: Sentencia del 21 de noviembre de 2016

Radicación No.: 66001-31-05-005-2014-00586-01

Proceso: Ordinario laboral

Demandantes: Jhonatan Uribe Ramírez

Demandado: Banco de las Microfinanzas Bancamia S.A

Juzgado de origen: Quinto Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

Tema: PRORROGA AUTOMATICA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO: como regla general, todo contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella. Y tratándose de un [contrato de trabajo a término fijo](http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-a-termino-fijo.html), el artículo 61 del C.S.T. establece claramente que este podrá finalizar con justa causa por expiración del plazo fijo pactado (literal c. del precitado artículo). (…) Ahora bien, la misma norma prevé una ritualidad que debe seguirse a efectos de impedir que un contrato sometido a término fijo se renueve automáticamente al cabo de su expiración. El artículo 46 del C.S.T., subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, señala, en lo que interesa al proceso: *“(…) si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.* De la norma transcrita se pueden inferir dos requisitos fundamentales para que un contrato de trabajo a término fijo finalice legalmente por vencimiento del plazo inicialmente pactado a saber: *a)* que se avise por escrito a la otra parte la voluntad de no prórroga y *b)* que el aviso se dé con una antelación que en ningún caso puede ser inferior a treinta días...” BUENA FE COMO CAUSAL EXIMENTE DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 65 DEL C.S.T. EN LOS EVENTOS EN QUE EL EMPLEADOR INCIURRE EN MORA DEL PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES AL TRABAJADOR: la buena fe se acredita demostrando no solo la conciencia de haber actuado correctamente sino también la presencia de un comportamiento encaminado a verificar la regularidad y el cuidado de la situación, pues no cualquier error es excusable, máxime cuando este afecta gravemente los ingresos del trabajador que pierde su trabajo y que, por consiguiente, requiere de los recursos provenientes de su liquidación para enfrentar la condición cesante. Y aunque no es lo mismo equivocarse honradamente que causar un daño de manera deliberada, la culpa lata (es decir, aquella que deviene de la negligencia o falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones del agente) es más justificable cuando proviene de un lego que de un especialista, pues este último generalmente se equivoca no por ausencia de conocimiento sino por falta de diligencia y cuidado.

#### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

#### SALA DE DECISION LABORAL No. 1

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Noviembre 21 de 2016)**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las…….:…….. de hoy, lunes 21 de noviembre de 2016, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **Jhonatan Uribe Ramírez** en contra de la **Banco de las Microfinanzas Bancamia S.A**.

Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Por la parte demandante… Por la demandada…

**Alegatos de conclusión**

De conformidad con el artículo 82 del C.P.T y de la s.s., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión. Por la parte demandante… Por la parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a desatar el recurso de apelación promovido por el actor en contra de la decisión emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira el pasado 16 de julio de 2015.

**Problema jurídico por resolver**

 De acuerdo a lo expuesto en la sentencia de primera instancia y a los argumentos de la apelación, le corresponde a la Sala determinar:

1. ¿Ostenta la comunicación del 20 de mayo de 2012, visible en el folio 19 del expediente, la calidad y los efectos del preaviso de que trata el artículo 46 del C.S.T. para dar por terminada la relación laboral en discusión?

 2) ¿Existe mérito para condenar al banco demandado al pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T.?

1. **La demanda y su contestación**

El demandante persigue el pago de la indemnización moratoria por despido injusto al considerar que su empleador omitió darle preaviso oportuno de su determinación de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo de tres (3) meses.

 Asimismo, pretende el pago de la indemnización moratoria por el pago incompleto de sus salarios y prestaciones, habida cuenta que su empleador lo liquidó con un salario inferior al último devengado.

 La empresa demandada se defiende de las pretensiones del demandante argumentando que su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo que finalizó el 20 de agosto de 2012, fue oportunamente comunicada al trabajador, prueba de lo cual se obtiene con la copia de la comunicación de fecha 20 de mayo de 2012, aportada por el mismo demandante con su demanda.

 De otra parte, indica que ciertamente, debido a un error humano, la liquidación del demandante se efectuó sobre la base de $879.064 cuando lo que realmente devengaba ascendía a la suma de $1.072.000, por lo cual había procedido a constituir inmediatamente, una vez fue notificada de la demanda, un título judicial a su orden por valor $284.000, correspondientes al saldo insoluto que arroja la liquidación con el salario correcto.

1. **La sentencia de primera instancia**

 La Jueza de conocimiento declaró probada la excepción de buena fe y parcialmente probada la excepción de cobro de lo no debido propuestas por la entidad demandada, además declaró la existencia de un contrato de trabajo desde el 20 de febrero de 2012 hasta el 19 de agosto de 2012, entre el señor Jhonatan Uribe Ramírez en calidad de empleado y el Banco de las Microfinanzas Bancamia S.A. como empleador.

 Asimismo, ordenó pagar a favor del demandante el título judicial No 459570 del 18 de noviembre de 2014, por el valor de $284.306, consignado por la entidad demandada a órdenes del Despacho, negó las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas procesales a la parte demandada en un 60%.

 Para arribar a tal determinación, indicó, básicamente, que la terminación del contrato de trabajo se dio con justa causa y obedeció al vencimiento del plazo pactado, debido a que la jurisprudencia y la doctrina han sido claros en señalar que frente a los contratos a término fijo, el término mínimo para dar el preaviso es de treinta (30) días antes a la terminación del contrato, entendiéndose que este preaviso no tiene un plazo máximo de entrega y, a juicio del Despacho, es totalmente válido, para efectos de dar por terminado el contrato trabajo, que el mismo día en que se suscribe el contrato, se le informe al trabajador que este no será renovado, con lo cual se cumple el formalismo del preaviso de no prorroga indicado en el artículo 46 del C.S.T.

Igualmente, para reforzar tal argumento, indicó que había quedado demostrado que Bancamia nunca tuvo la intención de defraudar los intereses del trabajador, toda vez que en la aludida carta de preaviso firmada por el trabajador, no se observan espacios en blanco de los cuales pudiera inferirse algún ánimo de defraudación, puesto que el documento incluso es aportado por el mismo demandante.

Finalmente, indicó que el saldo insoluto de la liquidación no fue lo suficientemente abultado como para inferir que el empleador pretendía defraudar al trabajador o sustraerse deliberadamente del cumplimiento de sus obligaciones laborales, tanto que al primer reclamo procedió a corregir su error consignando el valor de lo adeudado.

1. **Recurso de apelación**

 El demandante apela la decisión señalando que, el 17 de agosto de 2012, cuando el empleador entregó el aviso de terminación del contrato de trabajo, este ya se había prorrogado automáticamente por el término inicialmente pactado, esto es, hasta el 20 de noviembre del 2012, pues el plazo máximo para entregar el preaviso finalizó el 20 de julio de 2012. De otra parte, en modo alguno puede aceptarse que la comunicación del 20 de mayo de 2012, suscrita el mismo día en que las partes firmaron el otrosí en virtud del cual se extendió el contrato inicialmente pactado hasta el 20 de agosto de 2012 (3 meses más) reviste las características de una aviso de no prorroga en los términos del artículo 46 del C.S.T., pues de su lectura se deduce que es una simple confirmación de la vigencia del contrato en desarrollo, en razón de lo cual solicita que sea la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito quien se pronuncie advirtiendo que este tipo de comunicaciones no suple las veces del preaviso.

Finalmente, en relación a la absolución del pago de la indemnización moratoria por el pago incompleto de la liquidación del trabajador, señaló el apelante que corresponde al empleador que pretende eximirse del pago de la indemnización moratoria demostrar que el pago incompleto de las prestaciones sociales a favor del trabajador, se debió a un error que no reviste mala fe o ánimo de defraudación, y aquí lo cierto es que el empleador sólo vino a ponerse al día de lo adeudado ya en el trámite del proceso, por lo cual resulta procedente la imposición de la sanción prevista en el artículo 65 del C.S.T.

1. **Consideraciones**
	1. **CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO**

Es bien sabido que al trabajador le corresponde la carga de demostrar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a alguna causa atribuible al empleador, amén del despido o bien por incumplimiento grave y sistemático de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono.

 Siempre que se acredite el despido, es carga del empleador demostrar que este se justifica porque el trabajador incurrió en alguna de las causales de despido previstas en la ley laboral, pues de lo contrario, la justicia, sin más, deberá condenar al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Asimismo, como regla general, todo contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella. Y tratándose de un [contrato de trabajo a término fijo](http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-a-termino-fijo.html), el artículo 61 del C.S.T. establece claramente que este podrá finalizar por expiración del plazo fijo pactado (literal c. del precitado artículo).

Ahora bien, la misma norma prevé una ritualidad que debe seguirse a efectos de impedir que un contrato sometido a término fijo se renueve automáticamente al cabo de su expiración. El artículo 46 del C.S.T., subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, señala, en lo que interesa al proceso:

*“(…) si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

De la norma transcrita se pueden inferir dos requisitos fundamentales para que un contrato de trabajo a término fijo finalice legalmente por vencimiento del plazo inicialmente pactado a saber: ***a)*** que se avise por escrito a la otra parte la voluntad de no prórroga y ***b)*** que el aviso se dé con una antelación que en ningún caso puede ser inferior a treinta días...”

* 1. **BUENA FE EXONERATIVA DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA**

La indemnización moratoria, en los términos del artículo 65 del C.S.T., es el pago que tiene derecho a recibir el trabajador cuando su empleador incurre en mora del pago de los salarios y prestaciones sociales debidas al momento de la terminación del contrato laboral. Esta indemnización consiste en una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. Dicha norma sufrió una modificación sustancial con la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002, para aquellos trabajadores que ganaron más de un salario mínimo en vigencia del contrato, en los siguientes términos:

**i)** Dispuso que el pago de un día de salario por cada día de retardo tiene como límite 24 meses y a partir del mes 25 el empleador solo está obligado al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria -ahora Financiera- calculados sobre la obligación insoluta; y,

**ii)** Es indispensable que el trabajador haya presentado la demanda ante la justicia ordinaria laboral dentro de los 24 meses siguientes contados a partir de la finalización del vínculo laboral, pues de lo contrario el empleador tan solo estará obligado a pagarle intereses moratorios hasta cuando el pago se verifique[[1]](#footnote-1).

 En los artículos 65 del C.S.T. y 99 de la Ley 50 de 1990[[2]](#footnote-2), no se acuña la expresión “buena fe” y no hay manera de colegir de su contenido que obrando de tal manera el empleador puede librarse del pago de la sanción allí consagrada contra los empleadores morosos del pago de salarios y prestaciones. No obstante ello, la Corte Suprema de Justicia en múltiples pronunciamientos ha indicado que esta indemnización solo es aplicable cuando queda en evidencia la mala fe del empleador al momento de incumplir con el pago de salarios y la liquidación de prestaciones de un contrato laboral, pues según el alto tribunal, **la condena a esta indemnización no puede ser automática, pues** **su naturaleza sancionatoria exige que esté precedida de un examen de la conducta del empleador**, para determinar si actuó de buena o mala fe.

Dicha buena fe alude a que el empleador que se abstenga de cancelar los derechos laborales a la finalización del nexo, entienda plausiblemente que no estaba obligado a hacerlo, siempre y cuando le asistan serias razones objetivas y jurídicas para sostener su postura de abstención, es decir, que sus argumentos para no haber pagado suenen valederos.

Ahora bien, la buena fe se acredita demostrando no solo la conciencia de haber actuado correctamente sino también la presencia de un comportamiento encaminado a verificar la regularidad y el cuidado de la situación, pues no cualquier error es excusable, máxime cuando este afecta gravemente los ingresos del trabajador que pierde su trabajo y que, por consiguiente, requiere de los recursos provenientes de su liquidación para enfrentar la condición cesante. Y aunque no es lo mismo equivocarse honradamente que causar un daño de manera deliberada, la culpa lata (es decir, aquella que deviene de la negligencia o falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones del agente) es más justificable cuando proviene de un lego que de un especialista, pues este último generalmente se equivoca no por ausencia de conocimiento sino por falta de diligencia y cuidado.

Conforme a lo anterior, es posible que al final de la relación laboral el empleador incurra en errores puramente aritméticos al momento de efectuar la liquidación del trabajador, lo cual *prima facie* es excusable bajo la premisa de que nadie es infalible; pero cuando este error es de una magnitud significativa y, además, tiene como protagonista a alguien con vastos conocimientos financieros, contables o jurídicos, tal error se torna inexcusable y, por tanto, sancionable, al margen de si hubo o no ánimo defraudatorio por parte del deudor.

* 1. **CASO CONCRETO**

**4.3.1. DEL DESPIDO INJUSTO**

Descendiendo al caso concreto, en relación a las circunstancias que rodearon la terminación del contrato por parte del empleador, vale recordar que en el folio 15 del expediente se puede observar que el primer contrato que suscribieron las partes, data del 20 de febrero de 2012 y debía extenderse por tres (3) meses hasta el 19 de mayo de 2012. Al folio siguiente, igualmente milita un anexo rotulado bajo el nombre de “ratificación terminación del contrato” con fecha del 20 de febrero de 2012, es decir, el mismo día en que se celebró el contrato, y en el que indica, básicamente, que el contrato finalizaría el 19 de mayo de 2012, esto es, en la misma fecha de vencimiento indicada en el contrato.

Pese a dicha advertencia, al cabo de la primera vigencia las partes firmaron un otrosí al contrato inicialmente pactado, en virtud del cual se extendió el plazo de expiración del vínculo laboral por otros tres meses hasta el 19 de agosto de 2012 y, tal y como ocurrió con el contrato inicial, la empresa le entregó al trabajador, el mismo día de la suscripción del otrosí, una comunicación del siguiente tenor: *“por medio de la presente me permito informar que según el otrosí pactado con el banco (…) el día 20 de mayo de 2012, confirmamos que este tiene fecha de finalización el día 19 de agosto de 2012”.*

Asimismo, como se puede apreciar en el folio 20 del expediente, cuando faltaban dos días para la expiración del contrato, el trabajador se rehusó a recibir una carta de despido firmada por el gerente del Banco, en la que se lee que “la empresa ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, por lo cual la relación laboral se dará por terminada a partir del 18 de agosto de 2012”. Dicha carta aparece firmada por dos testigos y fue allegada por el mismo demandante.

Bajo tales premisas fácticas, la Sala puede concluir sin equívocos lo siguiente:

1) La carta de despido que el demandante se rehusó a recibir el 17 de agosto de 2012, no impidió la renovación automática del contrato de trabajo, pues no fue entregada con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo.

2) La comunicación que el empleador entregó al demandante el mismo día de la suscripción del otrosí en virtud del cual se extendió el plazo del contrato de trabajo, no reúne las características del preaviso, pues de su contenido no se puede inferir claramente la determinación de no prorrogar el contrato, ya que simplemente enuncia o confirma la fecha de vencimiento del mismo.

El preaviso es el derecho que tiene el trabajador a conocer con la debida anticipación que su contrato no se renovará automáticamente sino que será rescindido por expiración del plazo, de tal forma que su finalización no lo tome por sorpresa y le dé el tiempo suficiente para buscar un nuevo empleo.

Nada impide que desde el inicio del contrato de trabajo a término fijo el empleador le advierta al trabajador que su contrato de trabajo no será renovado, pero dicha manifestación debe ser inequívoca y no puede dar lugar a interpretaciones, y aunque no se exigen fórmulas sacramentales, el preaviso debe contener al menos alguna frase o palabra que le deje absolutamente claro al trabajador que el contrato no será renovado bajo ninguna circunstancia, pues de lo contrario no desaparece la expectativa de estabilidad que se deriva de la celebración misma del contrato y con ello se impide que el prestador del servicio se prepare con suficiente anticipación para el inevitable periodo cesante que se sigue al cabo de la expiración del plazo del contrato.

En este orden de ideas, se concluye que el contrato de trabajo finalizó injustamente por decisión unilateral del empleador, ya que este se había renovado automáticamente ante la ausencia del aviso oportuno de no prórroga. En tal virtud, la demandada adeuda al demandante la indemnización por despido injusto equivalente al valor de los salarios correspondientes a la totalidad del plazo estipulado del contrato, esto es, tres (3) meses de salario, lo que asciende a la suma de **$3.216.000** pesos.

**4.3.2. DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA:**

 Al examinar las probanzas del proceso, se observa que no existe discusión en cuanto a que:

 **1)** Al finalizar el vínculo laboral entre el demandante y el Banco demandado, quedó un saldo insoluto de salarios y prestaciones a favor del trabajador por monto de $285.373,

 **2)** Que la empleadora, una vez fue notificada de la demanda en su contra, procedió a consignar a la orden del demandante la suma de $284.306, con lo cual reconoció el error al liquidar sus prestaciones.

 El empleador atribuye el error a una dificultad de tipo operativo con el Sistema de Administración de Nómina de la entidad financiera (Fl. 37), mientras que su directora de administración de personal, EDILMA CAMPOS REYES, quien rindió testimonio en sede de primera instancia, lo atribuye a causas humanas no especificadas.

 Lo cierto es que esta deponente manifestó que la liquidación de los trabajadores del Banco la realiza un auxiliar y la revisa el analista Master de la entidad, lo cual significa que la liquidación superó dos filtros que dejaron pasar por alto el error, lo cual es difícil de explicar para una entidad financiera que, como cualquier otra, está sometida a auditorías, internas y externas, y al control y vigilancia permanente por la naturaleza de su objeto social.

 Ya sabemos que el artículo 65 del C.S.T. castiga al empleador que no paga oportunamente la liquidación final o que la liquida mal y queda debiéndole al trabajador alguna cantidad de dinero. Asimismo, es incuestionable que, en este tipo de asuntos, la buena fe debe probarse, no se presume, pues no aplica la pauta prevista en el artículo 83 de la constitución, dado que la regla general inversa, es que todo acto prohibido por la ley, como retener los salarios y prestaciones del trabajador, se presume hecho con dolo o mala fe; pero como la presunción no equivale ni está por encima de la verdad, el agente podrá desvirtuarla probando lo contrario.

 La prueba testimonial que el Banco aporta al proceso con la finalidad de probar su buena fe, no ofrece una explicación razonable ni entendible acerca del por qué el Banco tuvo un desfase de casi $300.000 en la liquidación de alguien que devengaba algo menos de dos (2) salarios mínimos a la fecha de su despido, por lo cual impera en el ambiente la sensación de que el obrar del banco no estuvo revestido de buena fe, dado que no es razonable ni entendible que quien capta y maneja dinero del público y que, por tanto, interviene a diario en miles de transacciones y operaciones bancarias complejas, se haya equivocado en una simple liquidación de un contrato de seis (6) meses y que, además, no haya advertido su error pese a las múltiples auditorias, internas y externas, a las que están sometidas este tipo de entidades.

 Es que no puede perderse de vista la especial trascendencia que la función financiera tiene para el desarrollo de una economía de mercado y la relación de confianza que justifica la intensidad regulatoria, la estrecha supervisión y la intervención pública sobre este tipo de negocios. De cualquiera, menos de un banco, se espera una equivocación en una operación aritmética sencilla, y esta equivocación no es insignificante, como la quiere hacer ver el Banco, pues para alguien que devenga un poco más de un millón de pesos, perder $300.000 implica una pérdida de casi el 30% de sus ingresos.

 Por estas razones, se juzga necesario imponer la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. a la entidad financiera demandada, la cual se reduce al pago de intereses moratorios a la tasa máxima sobre la suma de $285.373 (que es el saldo de prestaciones sociales insolutas que quedó al finalizar la relación laboral) desde el 20 de agosto de 2012 y hasta el 18 de noviembre de 2014, fecha en la cual se constituyó el título judicial No. 459570 del 18 de noviembre de 2014, por valor de $284.306, dado que la demanda fue presentada el 25 de septiembre de 2014, cuando ya habían transcurrido más de veinticuatro (24) meses desde la finalización del vínculo laboral. Ello así, por concepto de la indemnización moratoria por el pago incompleto de prestaciones (Art. 65 del C.S.T.) la demandada le adeuda al demandante la suma de **$163.336** pesos, correspondientes a 820 días de intereses moratorios sobre el saldo insoluto cancelado el 18 de noviembre de 2014, como se explicó en precedencia.

 Corolario de lo anterior, la sentencia de primera instancia será modificada en los precisos puntos indicados en precedencia. Costas en ambas instancias a favor del demandante y en contra de la demandada en un 80%.

En mérito de lo expuesto, **la Sala No. 1º de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**Primero**.- **REVOCAR** el numeral 1º de la sentencia objeto de recurso.

**Segundo**.- en su lugar, CONDENAR a la demandada al pago de la suma de **$3.379.336** por concepto de la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria por falta de pago de salarios y prestaciones, conforme a lo expuesto en precedencia.

 **tercero.- CONDENAR** en costas procesales de ambas instancias a favor del demandante y en contra de la demandada en un 80%.

 **Notificación surtida en estrados. Cúmplase** y **devuélvase** el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

### ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Los Magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Secretario Ad-Hoc**

1. De acuerdo a la sostenida interpretación de la C.S.J., que al respecto ha indicado: *“(…) 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(…)”.* (Dicha línea jurisprudencial se puede consultar en la sentencia del 6 de mayo de 2010 con radicado 36577, reiterada entre otros pronunciamientos en la sentencia del 3 de mayo de 2011 radicación 38177) [↑](#footnote-ref-1)
2. Que consagra una sanción similar a la del artículo 65 del C.S.T. ante la falta de consignación de las cesantías. [↑](#footnote-ref-2)