



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 129

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 29 DE SEPTIEMBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2018 00118 02.

DEMANDANTE(S) : MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ

DEMANDADO(S) : CARMEN FUENTES Vda. DE MOJICA

FECHA SENTENCIA : SEPTIEMBRE 29 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPULVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 30/09/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS

Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 30/09/2022 a las 5:00 p.m.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS

Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2.007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15238310500120180011802
DEMANDANTE	:	MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ
DEMANDADO	:	CARMEN FUENTES Vda. DE MOJICA
MOTIVO	:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	ACTA NÚM. 190
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

ASUNTO A DECIDIR:

El recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandada CARMEN FUENTES Vda. DE MOJICA contra la sentencia del 23 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama dentro del proceso de la referencia.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ, a través de apoderado judicial, el 13 de abril de 2018 presentó demanda en contra de CARMEN FUENTES Vda. DE MOJICA, para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido vigente desde el 7 de abril de 2014 al 20 de febrero de 2017, cuya terminación se dio de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, y como consecuencia de ello se le paguen las acreencias a que haya lugar con ocasión del despido injusto, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, auxilio de transporte, festivos laborados, indemnización moratoria del artículo 65 del C.

S.T., prima de servicios, aportes a la seguridad social, indexación de las sumas hasta cuando se efectuó el pago, las demás condenas ultra y extra petita a que haya lugar y las costas del proceso.

Funda la demanda en los siguientes hechos:

1.- La demandante MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ, el 07 de abril de 2014 celebró contrato verbal de trabajo con la demandada CARMEN FUENTES Vda. DE MOJICA, para prestar sus servicios personales como trabajadora doméstica en la vivienda de la demandada.

2.- La jornada laboral se desarrolló inicialmente en horario de lunes, miércoles y viernes de 7:00am a 2:00 pm y, a partir de septiembre de 2015 se acordó que sería de lunes a viernes de 7:00am a 2:00pm., incluyendo festivos.

3.- La demandada terminó la relación laboral de manera unilateral y sin justa causa el 20 de febrero de 2017.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

La demanda fue admitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en providencia del 26 de abril de 2018¹, y posteriormente mediante auto del 28 de junio de 2018, se designó curador a la demandada CARMEN FUENTES Vda. DE MOJICA, el cual contestó la demanda manifestando que no le constan los hechos de la misma, se opuso a todas las pretensiones tanto de condena como declarativas, por considerar que la parte demandante debe demostrar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se estableció la relación laboral y el despido injustificado.

Asimismo, aseguró en su contestación que estableció comunicación con la familia de la demandada, quienes le informaron que no existió un contrato a término indefinido, que fue un contrato por obra o a destajo, y que la demandante prestaba sus servicios tres días a la semana por cinco horas diarias y se le cancelaba la suma de \$20.000 pesos. Finalmente, precisó que el despido fue justificado en razón a un hurto de una suma de dinero con penetración clandestina al inmueble, se sospechó de ella y sus parientes y así se denunció a la Fiscalía.

¹ Archivo digital 02AdmisorioConstanciasAutoDesignaCurador.pdf.

Propuso como excepciones previas la de *INCAPACIDAD O INDEBIDA REPRESENTACION DEL DEMANDANTE O DEL DEMANDADO* y la de *INEPTITUD DE LA DEMANDA POR FALTA DE LOS REQUISITOS FORMALES O POR INDEBIDA ACUMULACION DE PRETENSIONES*, de mérito propuso la innominada o genérica. Posteriormente, la demandada se hizo presente al proceso mediante apoderado judicial, a quien se le reconoció personería por auto del 13 de diciembre de 2018.

De las excepciones previa se resolvió en audiencia del 19 de febrero de 2019, en la cual se declaró no probada la excepción previa de indebida representación del demandante y se rechazó de plano la solicitud de falta de competencia propuesta por el apoderado de la demandada, las cuales fueron confirmadas por esta Corporación mediante providencia del 20 de noviembre de 2019.

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 23 de julio de 2021, practicadas las pruebas decretadas y escuchadas las alegaciones de las partes, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama dictó sentencia a través de la cual: (1) Declaró la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre demandante y demandado, con extremos del 31 de diciembre de 2014 al 20 de febrero de 2017, la cual finalizó por dejación voluntaria por parte de la ex trabajadora; (2) Declaró de oficio probada parcialmente la excepción de *INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES*; (3) Condenó a la demandada a pagar a la demandante las siguientes sumas y conceptos así: (3.1) \$1.021.778 por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y auxilio de transporte, (3.2) \$87.200 por concepto de la compensación de vacaciones, (3.3) La indemnización por falta de pago de un día de salario de \$16.000 por cada día de retardo durante los primeros veinticuatro meses, esto es, desde el 21 de febrero de 2017 y hasta el 20 de febrero de 2019, que corresponde a \$11.520.000, y a partir del 21 de febrero de 2019, intereses moratorio a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificada por la superintendencia financiera hasta cuando se verifique el pago de las prestaciones sociales de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y auxilio de transporte reconocidos en el núm. 3.1., (3.4) Pagar y cotizar los aportes a la seguridad social en pensiones en el fondo público o privado al cual se encuentre afiliada o se afilie la demandante *MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ* durante la vigencia de la relación laboral del 31 de diciembre de 2014 hasta el 20 de febrero de 2017, debiendo pagar por cada mes durante dichos lapsos

dos cotizaciones mínimas semanales, de conformidad con lo preceptuado en el art. 6 del Decreto 2616 de 2013, con el respectivo calculo actuarial que efectuó la entidad correspondiente, (3.5) Las costas del proceso en el 80% de las que se liquiden. Como agencias en derecho se fija la suma de \$600.000 y (4) Negó las demás pretensiones de la demanda.

La anterior decisión se fundamentó en las siguientes consideraciones:

Luego de hacer referencia al contenido del artículo 23 del C. S. T., en cuanto a los requisitos del contrato de trabajo, siguió con el estudio del artículo 24 de la misma norma, y dedujo que no existía controversia respecto a la prestación de los servicios personales de la demandante, que consistía en la realización de oficios varios en la casa de la demandada, tampoco lo fue así con el horario de trabajo el cual fue los días lunes, miércoles y viernes de 8:00am a 1:00pm, en consecuencia, se tuvo en cuenta para efectos de liquidación una jornada de cinco horas diarias durante tres días a la semana sin lugar a liquidar festivos por cuanto no fueron probados y teniendo en cuenta que el Juzgado no tiene la posibilidad de realizar cálculos acomodaticios, se confesó también en el interrogatorio un pago de un salario de \$16.000 pesos diarios, el cual es superior al s.m.l.m.v de la época.

Respecto al tipo de contrato, tuvo en cuenta lo preceptuado en los artículos 45 y 47 del C. S. T., y lo declaró como uno a término indefinido. Indicó que si se tratara de un contrato a término fijo o para una labor específica debía existir fecha de terminación, circunstancia que no acaeció en este asunto; aunado a que los alegatos son disímiles con lo confesado por la demandada en el interrogatorio, ya que esta aceptó la prestación del servicio de MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ como empleada doméstica.

Frente a los extremos temporales de la relación, manifestó que no se logró probar por la parte demandante que sus labores hayan iniciado el 7 de abril de 2014, por tanto, tuvo en cuenta lo señalado en la sentencia SL 630 de 2021 radicada No 73588 del 2 de febrero de 2021, y determinó como extremo inicial el 31 de diciembre de 2014 y por extremo final el aceptado por las partes, esto es, 20 de febrero de 2017.

En cuanto a la forma de terminación del vínculo contractual, refirió que la demandante no probó la existencia del despido sin justa causa, pues a su única testigo no le consta por ser una testigo de oídas y, aunque aparece una denuncia a la fiscalía, con esto no se prueba el motivo de la finalización de la relación laboral,

por lo tanto, se tuvo como una dejación voluntaria del cargo, como lo informo la testigo de la parte demandada.

Finalmente, de las pretensiones de condena, como resultó probada la relación laboral a término indefinido y los derechos laborales son ciertos e irrenunciables, se liquidaron los mismos anunciado que los mercados o anchetas que se suministraron, no son aceptados por la ley, asimismo, negó la indemnización de que trata el artículo 64 del C. S. T.

IV.- De la impugnación.

En contra de la referida sentencia, interpuso recurso de apelación el apoderado demandado, con la pretensión de que se revoquen los aspectos impugnados, con fundamento en los siguientes argumentos:

1.- Del numeral primero de la decisión, no está de acuerdo con el reconocimiento de la relación laboral a término indefinido, aunque si lo está con los extremos fijados. Pues, argumenta, que la relación corresponde a un contrato de prestación de servicios en el que no hay derecho a prestaciones sociales. Y, si bien se resolvió la existencia de la subordinación y el salario, el presente es un contrato ocasional, accidental o transitorio, cuya duración no es superior a un mes y en el caso se contrató por tres días a la semana y por horas, lo cual era pagado a destajo. Señala que los contratos a término indefinido deben constar por escrito y no existe prueba de su existencia.

2.- En cuanto al numeral tercero de la providencia, manifiesta que lo único favorable son las cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, que es lo que se podría cancelar junto con las costas procesales. Pero de la sanción de un día de salario, declara, fue un invento del Juez, pues la demandante solo laboró tres días a la semana, realizando una liquidación impagable y que no fue pedida en la demanda. Ahora, ello corresponde a una sanción por la mala fe del empleador decretada por el Juez y la cual nunca existió, pues la demandada es una señora de 90 años que no conocía de los pagos y en su oportunidad la trabajadora nunca los reclamó.

3.- Respecto a la afiliación, señala que MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ, tiene SISBÉN y si se le afiliaba se le hacía un daño, aunado a que no entiende porque toca pagarle al fondo de pensiones dos cotizaciones mínimas semanales.

V.- Alegaciones en segunda instancia.

Corrido el traslado propio del Decreto 806 de 2020 para que las partes alegaran en esta instancia, estas guardaron silencio.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos procesales.

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problema jurídico.

Vista la sentencia impugnada y la sustentación del recurso de apelación, debe resolverse sobre los siguientes temas: (i) de la modalidad de contratación; (ii) de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T; y (iii) de la afiliación al sistema general de seguridad social y el monto de cotización en pensiones

Con el fin de iniciar tal análisis, se debe advertir que no son objeto de discusión las siguientes premisas fácticas: (i) los extremos contractuales fijados del 31 de diciembre de 2014 al 20 de febrero de 2017, (ii) la existencia de la subordinación y el salario; y (iii) la procedencia del pago de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y costas procesales.

El primer reparo propuesto por el recurrente radica en determinar el tipo de vinculación contractual que se dio entre las partes, señalando que esta puede ser por contrato de prestación de servicios o inclusive un contrato ocasional, accidental o transitorio. Asimismo, reitera que no es posible declarar la existencia de un contrato laboral a término indefinido, porque el mismo, según la ley, debe constar por escrito, situación que no ocurrió.

En ese contexto, lo primero que deberá establecer la Sala es si es acertada la decisión del *A- quo* en ese aspecto, o por el contrario corresponde, como lo manifiesta el extremo demandado, a un contrato de prestación de servicios o de

aquellos denominados ocasionales, accidentales o transitorios y a partir de allí continuar con el estudio de los demás aspectos en que discrepa el recurrente.

2.1.- De la modalidad del contrato.

El art. 37 del CST contempla que el contrato de trabajo puede ser escrito o verbal, y que no requiere ninguna solemnidad especial para que sea válido, salvo disposición expresa en contrario; por su parte, el art. 38 ibidem, versa sobre el contrato verbal, respecto del cual las partes, como mínimo, deben ponerse de acuerdo en tres aspectos fundamentales a saber: i) la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; ii) la cuantía y forma de la remuneración; y, iii) la duración del contrato. En cuanto al contrato de trabajo escrito, el art. 39 de la misma obra sustancial, conceptúa que debe ser extendido en ejemplares para cada parte, y debe contener como mínimo: i) la identificación y domicilio de las partes; ii) el lugar y la fecha de celebración; iii) lugar donde se contrata al trabajador y en donde este prestará sus servicios; iv) la naturaleza del trabajo; v) la cuantía de la remuneración, su forma y su periodo de pago; y, vi) la duración del contrato.

No obstante, escuchadas las consideración del Juez y el fallo, se observa un lapsus por parte del recurrente, teniendo en cuenta que por no existir prueba contractual y según lo expuesto en el interrogatorio de parte a la demandada, se declaró la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, es decir, de los que se señalan en los artículo 38 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo, ello, teniendo en cuenta su naturaleza, ya que basta con que las partes estén de acuerdo en la actividad, el sitio y la remuneración, sin que deba existir respaldado en un escrito formal.

Ahora, el artículo 22 del C. S. T. define el contrato de trabajo como *“aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración”*. De esta definición derivan los elementos esenciales del contrato de trabajo, pero, para mayor precisión, el artículo 23 ibidem los enuncia, a saber: la actividad personal del trabajador, la continuada dependencia o subordinación y un salario como retribución del servicio, reunidos los cuales, señala el inciso 2, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”, con lo cual, desde antaño se incluyó en la legislación laboral el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, elevada hoy a canon constitucional por el artículo 53 superior.

El artículo 24 de la misma codificación establece, además, la presunción legal de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, de suerte que, demostrada ésta, los restantes elementos se presumen, aunque, la prestación del servicio personal debe quedar probada en cuanto a su naturaleza o tipo, duración o extremos temporales y horario diario, esenciales a la hora de definir las obligaciones de las partes.

Para el caso, no está en discusión, como lo sustentó en su recurso de apelación el apoderado de CARMEN FUENTES Vda. DE MOJICA, y como se extrae de las pruebas con las que se cuenta, especialmente el interrogatorio de parte rendido por la demandada y la testimonial rendida por CLARA CECILIA MOJICA FUENTES, lo relacionado con la prestación personal del servicio, la subordinación, la remuneración, el horario y los extremos laborales, entre otras razones, porque estos aspectos no se encuentran apelados, pues las actividades eran desarrolladas por MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ en la casa de habitación de la demandada, que fue esta quien la contrató, que dentro de sus funciones estaban las de una empleada domestica como era realizar el aseo, preparar alimentos, lavar la ropa y acompañar a CARMEN FUENTES Vda. DE MOJICA; también se estableció que las actividades eran desempeñadas los días lunes, miércoles y viernes de 8:00am a 1:00 pm y por ello recibía un pago de \$16.000 pesos diarios.

Bajo ese panorama, que fue aceptado por las partes, refulge evidente la prestación personal del servicio de la demandante, y aunque se podría dar aplicación a la presunción de que trata el artículo 24 del C. S. T., lo cierto es que, incluso, los otros elementos estructurantes de un contrato de trabajo se encuentran configurados, de acuerdo a la definición brindada por la misma norma y las pruebas aportadas al proceso. Sin embargo, insiste el recurrente que a pesar de existir tales elementos, la relación entre las partes correspondió a un contrato de prestación de servicios o incluso a uno accidental, ocasional o transitorio.

Respecto de los primeros, ha indicado la Corte Suprema de Justicia:

““A partir de esta disposición, de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte ha establecido que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación del trabajador respecto del empleador, que se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en «la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente» (CSJ SL, 1 jul. 1994, rad. 6258).

A su vez, el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante. Esta característica, en principio, debe eximir a quien presta los servicios especializados de recibir órdenes para el desarrollo de las actividades contratadas. Sin embargo, la Corte también ha señalado que en este tipo de contratación no están prohibidas las instrucciones o directrices en la ejecución del servicio, pues «naturalmente al beneficiario de éstos le asiste el derecho de exigir el cumplimiento cabal de la obligación a cargo del prestador» (CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 40121).²

Se concluye de lo anterior, que los contratos de prestación de servicios fundamentan su principal diferencia con los contratos de trabajo en la subordinación, la cual consiste en estar al mando de alguien, en este caso de la señora CARMEN FUENTES Vda. DE MOJICA, mientras que el contrato de prestación de servicios es una actividad autónoma e independiente, que no fue demostrada por la parte recurrente, pues no corresponde ni siquiera a lo narrado por la misma demandada.

Si bien, para la celebración de un contrato basta con el acuerdo de voluntades de las partes, se tiene en cuenta su naturaleza y demás elementos ya aceptados, pues no basta solo con su denominación, reiterando el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades desarrollado en la Constitución Política. Ahora, si se tratara de un contrato denominado ocasional, accidental o transitorio, este se encuentra definido como aquel que es de corta duración, no mayor a un mes y donde se desarrollan actividades distintas a las normales del empleador.

En el caso de marras, no se discuten los extremos de la relación laboral, lo cual quiere decir que la misma se desarrolló durante tres días a la semana por cinco horas de manera ininterrumpida, desde el 31 de diciembre de 2014 hasta el 20 de febrero de 2017, de suerte que tuvo una duración muy superior a la consagrada para este tipo de contratos. Aun así, es claro que, incluso para el momento de su finalización, el objeto por el cual se había contratado se encontraba aún vigente, lo que de sumo implica que no se trató de una vinculación transitoria como lo quiere hacer ver el apoderado de la parte demanda.

Lo anterior es suficiente para que esta Sala, como lo concluyó el juez de primera instancia, encuentre acreditada la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, y en este aspecto se tendrá que confirmar la sentencia.

² Corte Suprema de Justicia SL3126-2021 Radicado N°68162 del 19 de mayo de 2021. MP. Iván Mauricio Lenis Gómez

2.2.- De la indemnización del art. 65 del C.S.T.

La demandada presenta inconformismo con la imposición de la indemnización consagrada en el artículo 65 del C.S.T, tras considerar que, en primer lugar, no fue solicitada en el acápite de pretensiones de la demanda, decretando así de oficio una mala fe a la empleadora, quien, por su avanzada edad, desconoce las acreencias laborales a que tiene derecho todo trabajador, así como tampoco fueron reclamadas antes de la demanda o incluso en el momento de terminación del vínculo por parte de la ex trabajadora.

En primer lugar, se ha de indicar que se extrae del escrito de demanda que dicha indemnización fue solicitada en la pretensión décima³, por tanto, carece de fundamento el argumento del recurrente que la misma no fue solicitado. Sin embargo, importante resulta memorar las facultades ultra y extra petita que tiene el Juez para decretar aquellos derechos que tiene el trabajador pero que no fueron solicitados, las cuales se encuentran consagradas en el artículo 50 del C. P. T. S. S., así:

“ARTICULO 50. EXTRA Y ULTRA PETITA. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> El Juez ~~de primera instancia~~ podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.”

Ahora, de los argumentos esbozados, se resalta el indicar que su poderdante, por la edad, no conocía del pago de las prestaciones sociales, pretendiendo ignorar por parte de su Abogado el artículo 95 constitucional, así:

“ARTICULO 95. La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades.

Toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las leyes.

Son deberes de la persona y del ciudadano:

1. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios;

(...)”

³ Archivo Digital 01PoderDemanda.pdf. Pág. 3.

En cuanto a la mala fe de la empleadora, se ha de indicar que dicha sanción no opera de forma automática, sino que se deben analizar las explicaciones entregadas por esta, a efectos de establecer si el obrar de este estuvo revestido de buena o mala fe. Así lo ha establecido la jurisprudencia:

“De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014).”⁴

Se concluye de lo anterior, y con las pruebas arrojadas al proceso que la demandada no probó su buena fe patronal, la cual corresponde al actuar en rectitud y lealtad y no el obtener ventajas o beneficios, como aquí ocurrió, pues se escudó en argumentos que desconocen el derecho de la trabajadora en todas sus esferas, intentando, incluso, ocultar la clase de vinculación laboral y, como lo argumentó el Juez de primera instancia, ni siquiera tuvo la voluntad de pagar las acreencias laborales aun cuando conocía de la existencia del proceso, pudiendo haberlas consignado a órdenes de despacho antes de dictar sentencia, y manifestando que consideraba las mismas se encontraban pagas con mercados o anchetas que le entregaban a MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ.

Así, para el establecer el monto de la indemnización, la ley preceptúa:

“ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

<Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente o menos:>

1. Si 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.

<Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> 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

⁴ Corte Suprema de Justicia SL 3936-2018 Radicado No 70860 del 5 de septiembre de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas de Quevedo.

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 (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria ~~o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial~~, 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.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

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.

PARÁGRAFO 1o. *<Ver Notas del Editor> Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.*

PARÁGRAFO 2o. *Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.”*

Por lo anterior, se considera que se encuentra bien decretado el pago de la indemnización, pues como se fijó por el Juez A -quo, la trabajadora al término de la relación laboral devengaba un salario superior al mínimo en relación a las horas trabajadas y por lo que la tasación de la indemnización moratoria debe atender a lo dispuesto en el inciso 1 del referido artículo.

2.3.- De los aportes a seguridad social en pensiones

En este aspecto, aunque el apoderado menciona en su recurso que no fue afiliada la trabajadora al Sistema General de Seguridad Social Integral porque se le estaría generando un daño ya que esta se encontraba en el SISBEN, en cuanto al sistema de salud no fue condenado. Sin embargo, es un derecho de trabajador estar afiliado y una obligación del empleador realizar tal trámite y, por ello se le ha otorgado a este derecho el carácter de imprescriptible.

Ahora en cuanto a la cotización al Sistema General de Seguridad Social en pensiones y del cual existe condena, en primera instancia se señaló que como la trabajadora prestaba sus servicios tres días a la semana y un aproximado a 12 días al mes, se debían cancelar dos cotizaciones mínimas semanales para el periodo del

31 de diciembre de 2014 al 20 de febrero de 2017, situación que manifiesta el apoderado no le quedó clara.

Así, el Decreto 2616 de 2013, expone en cuanto a la base de cotización y el monto de las mismas:

“ARTÍCULO 5°. Base de cotización mínima semanal a los sistemas de seguridad social para los trabajadores a que se refiere el presente decreto. En el Sistema de Pensiones, el ingreso base para calcular la cotización mínima mensual de los trabajadores a quienes se les aplica el presente decreto, será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal.

Para el Sistema de Riesgos Laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 6°. Monto de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales. Para el Sistema General de Pensiones y del Subsidio Familiar, se cotizará de acuerdo con lo señalado en la siguiente tabla:

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
<i>Entre 1 y 7 días</i>	<i>Una (1) cotización mínima semanal</i>
<i>Entre 8 y 14 días</i>	<i>Dos (2) cotizaciones mínimas semanales</i>
<i>Entre 15 y 21 días</i>	<i>Tres (3) cotizaciones mínimas semanales</i>
<i>Más de 21 días</i>	<i>Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)</i>

Los valores semanales citados en este artículo, se refieren al valor mínimo semanal calculado en el artículo 8° del presente decreto.”

Corolario de lo anterior, como MARÍA EUGENIA GUARÍN GONZÁLEZ, laboró un tiempo mensual inferior a quince días, se situó el monto en las que corresponden a 2 cotizaciones mínimas semanales, cada una de ellas correspondiente a una cuarta parte del s. m. l. m. v. para la época.

Por tanto, lo anterior, solo corresponde a lo estipulado en la ley, y por encontrarse ajustado a derecho, por ser imprescriptible, será confirmada también en este aspecto la sentencia.

3.- Costas

Como quiera que corrido el traslado propio del Decreto 806 de 2020 las partes guardaron silencio, no hay lugar a condena en costas, de conformidad con lo previsto en el artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

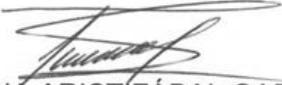
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primer grado.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado