



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito**  
**Judicial De Valledupar**  
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2021-00234-01  
**DEMANDANTE:** GREISY MILENA ROMO VILLALOBOS  
**DEMANDADO:** ING CLINICAL CENTER S.A.S

Valledupar, once (11) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia de 13 de abril de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar.

Téngase en cuenta la renuncia al poder presentada por el Dr. Julián Andrés Varela Rodríguez, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.110.536.283 portador de la tarjeta profesional número No. 286.603 del Consejo Superior de la Judicatura, quien fungía como apoderado de la parte demandada ING CLINICAL CENTER S.A.S., por reunir los requisitos del artículo 76 del Código General del Proceso. (07MemorialRenunciaPoder.pdf)

**I. ANTECEDENTES**

Greisy Milena Romo Villalobos, promovió demanda ordinaria laboral en contra de Ing Clinical Center S.A.S, para que se declare la existencia de contrato de trabajo entre las partes, el cual, culminó unilateralmente con justa causa por parte de la actora, a partir del 14 de julio de 2020. En consecuencia, se condene a la entidad demandada a pagar el salario del mes de abril de 2020, las primas de servicios correspondientes al periodo

comprendido entre enero al 14 de julio de 2020; la indemnización por terminación del contrato con justa causa; las cesantías de los años 2019 y 2020, más los intereses correspondientes; las vacaciones no disfrutadas del periodo del 1º de diciembre de 2019 al 14 de julio de 2020, la indemnización por terminación del contrato con justa causa por parte de la trabajadora, los aportes a seguridad social en salud y pensión del año 2020 e intereses; así como la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T y la sanción moratoria por la no consignación oportuna de las cesantías consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, señaló, ingresó a laborar en la Clínica Ing Medical Center el 1º de diciembre de 2019, mediante la suscripción de un contrato a término fijo, cuya copia no le fue suministrada. Devengó un salario mínimo mensual de \$980.657, más auxilio de transporte.

Afirma la demandada le adeuda salario del mes de abril de 2020; prima de servicios de enero a junio de 2020; cesantías de los años 2019 y 2020, así como los intereses correspondientes; vacaciones causadas y no disfrutadas por el período comprendido entre el 1º de diciembre de 2019 al 14 de julio de 2020; seguridad social en salud y en pensión del año 2020, con los respectivos intereses.

El 14 de julio de 2020 decidió dar por terminada la relación laboral existente, soportada en las acreencias adeudados. Se acercó a las directivas de la Clínica Ing Medical Center, sin embargo, no fue posible acceder al pago de las obligaciones adeudadas en su favor.

Al dar respuesta, la **Clínica Ing Clinical Center S.A.S**, se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó el 1 y 4 de manera parcial, 3, 5 y 7 relativos a la existencia del contrato de trabajo desde el 1º de diciembre de 2019, la renuncia del 14 de julio de 2020, los conceptos adeudados relacionados en la demanda a excepción de la seguridad social, el cargo desempeñado y salario devengado.

Adujo la accionante no probó la mala fe de la entidad frente al no pago de las prestaciones sociales, la cual obedece al déficit financiero por el cual atraviesa la entidad actualmente y para la fecha de los hechos de la presente acción. También, canceló los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión durante la vigencia de la relación laboral.

En su defensa, propuso las excepciones de buena fe, cobro de lo no debido, prescripción e innominada.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia del 12 de abril de 2023, resolvió:

**“PRIMERO:** Declarar que entre GREISY MILENA ROMO VILLALOBOS e ING CLINICAL CENTER S.A.S., existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 02 de diciembre de 2019 y finalizó el 14 de julio de 2020.

**SEGUNDO:** condenar a ING CLINICAL CENTER S.A.S a pagar a favor de GREISY MILENA ROMO VILLALOBOS los siguientes valores y conceptos:

- A. La suma de \$1.329.950, por concepto de salario adeudado.
- B. La suma de \$789.271, por concepto de Auxilio de Cesantías.
- C. La suma de \$59.195, por concepto de Intereses a Cesantías.
- D. La suma de \$362.494 por concepto de compensación de vacaciones.
- E. La suma de \$336.479 por concepto de Prima de Servicios.
- F. La suma de \$28.226.180 por concepto de indemnización moratoria contenida en el artículo 65 CST y a partir del 15 de julio de 2022 le deberá la demandada a la ex trabajadora los intereses moratorios a la tasa máxima legal por lo adeudado por prestaciones sociales y salarios, hasta cuando se pague lo debido.

**TERCERO:** Absolver a la demandada de las restantes pretensiones.

**CUARTO:** Declarar probada parcialmente las excepciones de mérito propuesta por la demandada denominada “buena fe”, declarar no probada las restantes.

**QUINTO:** Condenar a ING CLINICAL CENTER S.A.S, a pagar las costas. Fíjense como agencias en derecho la suma de \$2.100.00”

Para arribar a dicha conclusión, la jueza tuvo por acreditada la existencia del vínculo laboral entre las partes el cual inició el 2 de diciembre de 2019 y culminó el 14 de julio de 2020, como también, el salario correspondiente al mes de abril de 2020 adeudado en favor de la demandante por la suma de \$1.329.950.

Respecto a la modalidad del contrato de trabajo celebrado entre las partes, pese a encontrarse denominado como contrato de trabajo por duración de la obra o labor realizada, no se describe expresamente la labor u obra a ejercer por la actora, por tanto, se trataba en realidad de un contrato a término indefinido.

Frente a los extremos, tuvo como inicial, el acordado en el contrato de trabajo y, como final, el de la misiva de renuncia. En cuanto al salario tuvo el mínimo mensual legal vigente, más el componente de salario variable establecido en la liquidación de prestaciones.

En lo tocante al auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías y vacaciones no encontró acreditado su pago ni soporte de la consignación, de ahí que profirió condena por estos conceptos. Con las primas de servicio, avizoró en el libelo abonos hechos por la compañía demandada a favor de la actora en razón de este concepto, por lo tanto, descontó dichos montos de la suma hallada por el juzgado.

Sobre la indemnización moratoria por el no pago oportuno del salario y las prestaciones sociales, indicó que la sola crisis financiera no exonera al empleador al pago de esta sanción, pues debe demostrar la imposibilidad absoluta de cubrir los derechos laborales incumplidos, observación que, para el caso, al detallar los informes presentados no se observó la incapacidad absoluta del pago debido a la existencia de saldos a favor de la compañía. Además, transcurridos más de dos años el empleador no adelantó acciones para amparar cubrir las acreencias de la trabajadora.

En cuanto a la sanción moratoria por no consignación de las cesantías, mencionó que, la demanda no pretendía obtener provecho a su favor, pues la supuesta ventaja de este concepto termina siendo casi nula, por lo que no accedió a ella.

En cuanto a la indemnización por terminación del contrato con justa causa por parte de la trabajadora, arguyó que la demandante no indicó en la motivación de la renuncia que la misma obedecía a que los pagos no fueron oportunos, pero no demostró el incumplimiento sistemático de la demandada.

Las obligaciones del empleador que efectivamente fueron incumplidas según lo probado son las cesantías causadas en el 2019, el salario de abril de 2020 y la prima causada en junio de 2020, por ende, consideró no ser viable concluir que el actuar de la demandante durante la relación laboral se caracterizó por el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, al no ser incumplimientos continuos, por lo que no condenó por despido injusto a la demandada.

Por último, declaró probada únicamente la excepción de “buena fe” parcialmente, solo en lo referente a la sanción moratoria por no pago de las cesantías, frente a las demás declaró no estar probadas. Por el resultado adverso, condenó en costas a la demandada.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme **la parte demandada**, interpuso recurso de apelación. Alegó, entre la entidad demandada y Greisy Milena Romo Villalobos existió un contrato de obra y labor, al cual se le realizó una prórroga, al cual se le cambió su modalidad a contrato a término fijo y no indefinido como lo planteó la demandante.

Dentro de la causa judicial, se probó que la entidad Ing Clinical Center S.A.S, canceló las acreencias demandas hasta dónde su capacidad le permitió, como consecuencia del déficit financiero que atraviesa la demandada, lo cual debía tenerse en cuenta, por cuanto, se probó con las

documentales aportadas, en el estado financiero del año 2019, se evidenció la cartera de los clientes, representativa del 94% de los activos, equivalente a \$6.429.000.000, mientras los pasivos de la institución ascienden \$6.771.114.000, circunstancias que corroboran el déficit fiscal aludido.

Su única fuente de ingreso proviene de los recursos girados de las EPS, por ello, al tratarse de una institución prestadora de salud, no está en la potestad de suspender los servicios ofrecidos, por lo cual, le resulta pertinente ponderar que derecho resulta de mayor valía, si la salud de la comunidad de Valledupar, o, los derechos de los trabajadores.

Que para el año 2020, como consecuencia de la pandemia derivada del Covid-19, los ingresos a la institución ascendieron al valor de \$12.753.593, por los recursos girados por las EPS, así como por la ayudas brindadas por el gobierno, por lo cual, se fueron cancelando las acreencias laborales hasta dónde pudo, sin embargo, por el gasto de insumos para la atención de la pandemia, los pasivos incrementaron al valor de \$13.178.508.000, manteniéndose el déficit previo, hecho contrario a lo aludido por la parte demandante en los alegatos de conclusión en primera instancia, dónde alegó la inexistencia de déficit para el año 2020.

Situación financiera que le ha impedido el cumplimiento total de las acreencias, frente a las cuales ha realizado abonos a la demandante, hecho que demuestra una ausencia de mala fe, por ello, en el curso de esta causa judicial, reconoció sus obligaciones por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones, verificándose su conducta recta, honesta, leal y transparente con las demandantes.

Destacó, está en la realización de todas las gestiones administrativas para el cobro de las carteras pendiente con las EPS, así como la implementación de estrategias para optimizar las prestaciones de los servicios de salud y con ello, obtener mayores recursos económicos para solventar las obligaciones que acarrea, entre ellas, las acreencias

laborales pendientes de los trabajadores.

Frente a la mala fe, recalcó, la accionante no aportó ningún elemento probatorio que lo acreditara, limitándose a enunciar unos valores adeudados desvirtuados en audiencia, al corroborarse el pago y la intención de pagar por parte de la demandada.

Paralelamente, en lo que se refiere a la condena de cesantías e intereses de cesantías, adujo la jueza no hizo uso de sus facultades oficiosas de solicitar al fondo de cesantías la relación de pagos referidas al trabajador, procediéndose con la condenó sin material probatorio que acreditara la no consignación de las cesantías pretendidas.

Recabó en la procedencia de las sanciones moratorias debe probarse la mala fe del empleador, pues si bien, aun se adeudan algunas acreencias, ello obedece al déficit financiero sufrido por la entidad para el momento de los hechos, por tanto, no procedían estas condenas.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados previa deliberación, exponen las siguientes:

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala en un inicio determinar la modalidad del contrato de trabajo celebrado entre las partes, asimismo, la procedencia de la condena por el auxilio de cesantías e intereses de cesantías a favor de la actora y la viabilidad de las condenas por las sanciones moratorias contempladas en el artículo 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

No es materia discusión en esta instancia, lo concerniente a: **i)** la existencia de un contrato de trabajo entre Greisy Milena Romo Villalobos y Ing Clinical Center S.A.S desde el 2 de diciembre de 2019 al 14 de julio de

2020, así como **ii)** el salario correspondiente al mes de abril de 2020, adeudado en favor de la demandante por la suma de \$1.329.950.

### **1. De la modalidad contractual**

El *a quo* declaró la existencia de un contrato a término indefinido, modalidad frente a la cual se opuso la enjuiciada al argumentar que las partes suscribieron un contrato de trabajo por obra o labor, el cual varió a término fijo.

Examinado el plenario, se advierte entre las partes se suscribió un contrato individual de trabajo de duración por obra o labor determinada, con fecha de inicio 2 de diciembre de 2019, y si bien se hizo alusión a que la modalidad de la vinculación cambió a término fijo, lo cierto es que no obra prueba en tal sentido, encontrándose entonces vigente, solo aquel acuerdo denominado de obra o labor.

Bajo tal panorama, memórese lo dispuesto en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, así: *“El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido”* (subrayado fuera del texto original)

Así las cosas, en el contrato por obra o labor determinada existe una formalidad concerniente a que la obra o labor a desarrollar por el trabajador debe estar claramente definida, sin lugar a confusiones, con el fin de evitar cualquier vulneración frente a los derechos de los trabajadores.

De este modo, en línea con la naturaleza de la expresión *“determinada”*, emerge la obligación de las partes de estipular previamente y de manera seria los criterios objetivos que abrigaran la prestación del servicio bajo esa modalidad, sin dejar a la imaginación del empleador las infinidades de circunstancias a las que puede acudir para llenar el

contenido de la definición “*labor contratada*”, pues ello ciertamente privilegia la libertad para contratar en desmedro de la estabilidad laboral concebida en los principios del derecho laboral que emanan del artículo 53 de la Constitución Nacional.

En tal virtud, ante la falta de criterios objetivos y concretos al momento de la suscripción del contrato de trabajo, puedan dar cabida a entenderse el contrato bajo la modalidad indefinida en los términos del artículo 47 del C.S.T.

En caso analizado, en el contrato de trabajo celebrado, en lo tocante al modalidad de relación laboral, se advierte la en la cláusula trigésima primera las partes acordaron: “*la duración del presente contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, señalada en este documento, de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo*”, sin que ningún otro clausulado regule lo concerniente a la duración del vínculo, ya que, si bien se señala el cargo a desempeñar, se indica únicamente las responsabilidades y funciones del cargo.

No resulta admisible como lo pretende la censura, que se considere que el vínculo que la unió con la demandante fue un contrato a término fijo, precisamente porque en el acuerdo se pactó según la información del recuadro ubicado en la parte superior inicial del contrato, que la fecha de inicio era “*02 DE DICIEMBRE DE 2019*”, y la obra o labor contratada era “*CUBRIR SECUENCIA EN HOSPITALIZACIÓN DEL 02 AL 12 DE ENERO DE 2020*”, información que no resulta armónica y, por el contrario, es confusa en cuanto a los términos en que debía prestarse los servicios.

Bajo tal entendimiento, la Sala advierte que no podría predicarse la existencia de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada o fijo como se aduce desde la contestación de la demanda, dado que en el escrito contractual no se avizora clausula alguna de la cual se pueda derivar de manera evidente la condición temporal o labor contratada que regiría el vínculo acordado entre las partes, de tal suerte

que, solo es posible desprender de su contenido, el cargo que debía desempeñar la actora, mas no el efecto temporal que determinaba la duración de una obra o labor determinada, tal como lo ordenan los artículos 45 y 47 de la citada obra sustantiva laboral.

En consecuencia, la declaración del contrato de trabajo a término indefinido establecida por el *a quo* es acertada, por consiguiente, se confirma.

## **2. De la sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales y Sanción por la no consignación de las cesantías a un fondo.**

La Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 65 del Código Sustantivo Del Trabajo, señala las obligaciones del empleador frente al Trabajador, al momento de finalizar el contrato de trabajo. La referida sanción procede si incumple con la obligación de pagar los salarios y prestaciones debidos, consistente en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de salarios y prestaciones en dinero.

Del anterior precepto legal, es dable concluir que la indemnización solo procede ante la conducta omisiva del empleador de cancelar al trabajador a la finalización del contrato los salarios y las prestaciones sociales. Además, conforme a la jurisprudencia la misma no opera de forma automática ni inexorable, pues, para su procedencia se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018).

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, advirtió que *“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”*. (SL1439-2021).

De otro lado, no puede pasarse por alto, que la empresa como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, dentro de las cuales se encuentra las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los trabajadores que le suministran la fuerza laboral. En ese horizonte, no puede el empresario trasladar a sus trabajadores las consecuencias negativas de las situaciones financieras adversas que enfrente, pues la protección de los derechos laborales es una prioridad que no puede afectarse por esas externalidades, como lo puntualiza el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre el particular, puede verse sentencia rad. 7393 del 18 de septiembre de 1995, en la que se adoctrinó:

*“La iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto, No encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo, fuera de que como lo señala el artículo 157 ibídem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.*

*De otra parte, si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso deberá demostrarse considerando las exigencias propias de la prueba de una situación excepcional, ella por sí misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación respecto de quienes en todo caso debe presumirse que cuentan con los medios previsión o de remedio de la crisis. Y no debe olvidarse que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan un lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza labor”*

Criterio reiterado en sentencias con radicado n.º 37288 del 24 de enero de 2012, SL16884 de 2016 y SL 1595 de 2020.

En esa misma línea de pensamiento, encontramos la sentencia SL845-2021, en la que el máximo órgano de cierre de la jurisdicción laboral reiteró que la crisis financiera de la empresa no constituye por sí sola una conducta justificante del impago de los salarios y prestaciones, al puntualizar:

*En efecto, esta Corporación tiene adoctrinado que dichas situaciones no exoneran de la de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que es necesario que el empleador demuestre que esa circunstancia le produjo una insolvencia o iliquidez tal que le impidió cumplir con sus obligaciones laborales.*

*Bien puede ocurrir que, a pesar de encontrarse en crisis, la empresa tenga alternativas para cumplir con sus responsabilidades, por ejemplo, porque aún tiene caja para pagar salarios y prestaciones, valores en cuentas bancarias o recursos disponibles. Pero también puede suceder que la debacle económica le impida por completo y sin salidas posibles, satisfacer las deudas laborales.*

*Lo anterior, adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas de la empleadora; y por su parte, el artículo 2495 del Código Civil estatuye que los créditos causados o exigibles de los empleados por concepto de salarios y prestaciones sociales tienen privilegio excluyente sobre los demás. Es decir, el salario y los créditos laborales ocupan un lugar privilegiado especial en sistema normativo, debido a que de ellos dependen sus trabajadores y sus familias. De allí que los empleadores deban realizar cuanto esté a su alcance para satisfacerlos oportunamente.*

Tampoco queda duda que, conforme a la Constitución Nacional y la ley, la buena fe es un principio cardinal, latente en el marco de las relaciones laborales, lo cual ha permitido el respeto y armonía en la relación dupla trabajador-empleador. Por ejemplo, en sentencia SL4537-2019, se atemperó:

*“...el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que «El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella».*

*En el horizonte trazado por la Carta superior y la ley la buena fe debe presidir la ejecución del contrato de trabajo, pues, a no dudarlo, es un principio cardinal que gobierna la relación laboral, en aras de que se lleve a cabo de manera respetuosa y armónica.*

*Adviene pertinente memorar que esta Corte en providencia CSJ SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169, trajo a colación la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, perjudicar ni dañar. Más aún, implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos. La Corporación destacó que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Agregó que ha de medírsela también utilizando parámetros más o menos objetivos. En la existencia o no de la buena fe los puntos subjetivos no son los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia.*

Asimismo, se ha dicho que la buena fe “equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe “quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud” (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, página 223,), como lo expreso la Sala de Casación Civil de esta Corte en la sentencia de 23 de junio de 1958.” (Sentencia Rad. n.º 23987, 16 marzo de 2005, reiterada en STL10015-2021).

En el *sub examine*, la Sala estima que la conducta asumida por la demandada no se enmarca dentro de los postulados de la buena fe, al no evidenciarse prueba que acredite pretendió de alguna manera cancelar y cumplir con el pago de las obligaciones legales a su cargo durante la relación laboral y una vez finalizó el contrato de trabajo en julio de 2020.

Y no es posible a efectos de eximirla de tal responsabilidad, acudir a la situación financiera por la que atraviesa el sector salud, por cuanto la trabajadora no puede verse afectada por las situaciones adversas económicas por las que atraviesa la empresa, no puede asumir los riesgos o pérdidas de la empleadora quien debe prever estas situaciones en aras de no perjudicar a la trabajadora. Además, lo que se identifica, es que la

clínica solo procedió a realizar un abono de las primas de junio de 2020 solo hasta septiembre de esa anualidad.

En lo que atañe al auxilio de cesantías, se considera improcedente que el recurrente base su alegato en que la actora no ejerció mayor actividad demostrativa respecto del emolumento que señala adeudado, puesto que, para el caso, la carga probatoria no está en cabeza de la demandante como quiera que le corresponde a la accionada acreditar que en efecto cumplió con sus obligaciones sociales, lo cual no se advierte en el plenario.

Tampoco es razonable ni de recibo, pretender que el operador judicial active sus poderes oficiosos para la consecución de una prueba, certificación de cesantías ante el fondo, cuando la convocada no los aportó, no los solicitó como prueba ni se avizora trámite ante aquella en procura de su consecución.

Sumado al hecho que, la accionada al momento de ejercer su derecho de defensa y contradicción, aceptó el hecho 4º literal C, referente a las cesantías e intereses de cesantías adeudadas de todo el tiempo laborado, por lo que, resulta sin fundamento e inútil lo pretendido en la alzada, cuando la ausencia de pago fue confesada desde aquel momento.

Bajo esta senda, se estima no existen bases para arribar a una conclusión distinta del sentenciador de primer grado, por tanto, se confirmará la sentencia analizada.

Al habersele resuelto desfavorablemente a la demandada el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

## V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°4 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

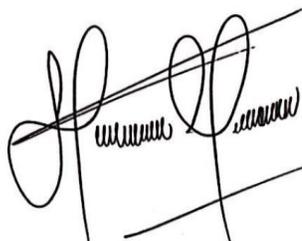
### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, del 13 de abril de 2023, por las razones expuestas.

**SEGUNDO: COSTAS** de esta instancia en cabeza de la demandada. Inclúyase como en agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y líquídense concentradamente en el juzgado de origen.

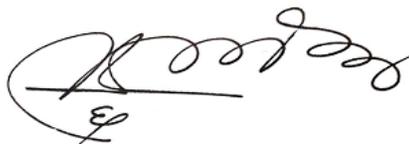
### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'EJCA', written in a cursive style.

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**

Magistrado