

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICADO:	76001-31-05-014-2017-00112-01
DEMANDANTE:	JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA.
DEMANDADO:	ONG CRECER EN FAMILIA.
ASUNTO:	Consulta- Sentencia No.203 del 5 de julio de 2018
JUZGADO:	Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali
TEMA:	Despido sin justa causa.
SENTIDO DE LA DECISIÓN:	CONFIRMA

APROBADO POR ACTA No. 05
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO No. 49

Hoy, dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santiago de Cali, **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL INTEGRADA** por los Magistrados **Dr. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**, **Dra. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA** y como Ponente **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con el fin de resolver el recurso la consulta en favor de la parte demandante contra la sentencia de primera instancia No. 203 del 5 de julio de 2018, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por el señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA** contra **ONG CRECER EN FAMILIA**.

A continuación se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA No. 40**

Como **ANTECEDENTES FÁCTICOS RELEVANTES** y procesales se tiene los contenidos en la demanda visible a folios 3 a 10, y en la contestación militante a

folios 62 a 67 por parte de **LA ADMINISTRADORA COLOMBINA DE PENSIONES-COLPENSIONES**, los cuales en gracia de la brevedad y el principio de la economía procesal e incluso de los artículos 279 y 280 del Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 203 del 5 de julio de 2018, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, absolvió a **ONG CRECER EN FAMILIA** de todas las peticiones de la demanda, y condenó en costas a la parte actora.

El A quo fundamentó su decisión, en razón al artículo 167 del Código General del proceso, aplicable por analogía en materia de proceso laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, norma que señala que le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, de acuerdo con la carga de la prueba, le corresponde a las partes procesales la obligación de aportar las pruebas en que basan sus afirmaciones y con las cuales pretendan se le reconozca un derecho, la aplicación de una norma o un efecto jurídico en particular, y de no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de estos.

Indicó el A quo, que los contratos a término fijo tienen una duración máxima de 3 años, pero pueden ser renovados indefinidamente sin que por esto se convierta en un contrato a término indefinido.

Conforme a la prueba documental, el Juez de primera instancia, señaló que las partes celebraron dos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, el primero con fecha de inicio el 31 de octubre al 15 de diciembre de 2014, es decir, por 1 mes y 15 días, posteriormente se celebró otrosí por el término de 15 días, los cuales iniciaron el 16 de diciembre de 2014 al 31 de diciembre de 2014, el segundo contrato, con fecha de inicio el 1 de enero de 2015 al 30 de junio de 2015, por 6 meses, y se celebró otrosí, por el término de 3 meses, a partir del 1 de julio de 2015 al 30 de septiembre de 2015, realizando la notificación del preaviso de los contratos a término fijo inferior a un año al trabajador por parte del empleador, anunciando el

vencimiento del término fijo pactado y señalando la no renovación de los mismos, en el término que establece la norma, sin desvirtuarse la figura del contrato a término fijo inferior a un año celebrado entre las partes.

Por otra parte, conforme a la indemnización por despido sin justa causa, solicitada dentro de las pretensiones de la demanda, el Juez de primera instancia indicó que, de las pruebas documentales se logró determinar que la entidad accionada, notificaba el preaviso al señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, con 30 días de antelación, dando por finalizado el contrato de trabajo por llegar al término fijo pactado, conforme lo señala el artículo 61, literal c) del CST, por lo que, señaló el A quo, que al no darse una finalización del contrato de trabajo de forma unilateral e injustificada, no se condenaría a pago alguno de la indemnización del despido sin justa causa.

Ahora, respecto a la solicitud de condena de reconocimiento y pago del auxilio de cesantías, el togado señaló que en la documental obrante en el expediente, se logró evidenciar que la accionada **ONG CRECER EN FAMILIA**, al momento de finalización de los contratos de trabajo, efectuó el pago del auxilio de cesantías, el 30 de diciembre de 2014, por valor de \$151.538, y el día 30 de septiembre de 2015, por valor de \$707.905, información que fue aceptada en el interrogatorio de parte absuelto por el señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**. Así mismo, el Juez de primera instancia, indicó que la obligación del empleador respecto a las cesantías, es consignarlas, esto cuando se celebra contratos a término indefinido, o cuando para el día 14 de febrero la persona se encuentra vinculada laboralmente, y ha tenido un contrato de trabajo que ha permanecido durante el año inmediatamente anterior, lo que no ocurrió en el caso de estudio, por cuanto a la fecha de terminación de los contratos, la entidad accionada canceló las cesantías de manera directa.

Conforme a la indemnización del artículo 65 del CST, indicó que, para proceder a la condena, es necesario determinar la buena o la mala fe del empleador, situación que no aconteció en el presente caso, pues el empleador canceló a la finalización de la relación laboral, todas las prestaciones sociales, razón por la cual no se determinó la mala fe del accionado.

Por último, conforme a las horas extras y recargo nocturno, el Juez de primera instancia, recordó que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha

señalado que la solicitud de reconocimiento y pago de las horas extras, deben de estar acompañados de prueba documental que permita tener claridad y concreción, tal que el fallador no le quede duda algún de su causación, situación que no acontece en el presente caso, pues el accionado no aportó prueba documental alguna que permitiera evidenciar la causación de horas extras y recargos nocturnos, como contrariamente, si se aportó por la entidad accionada los desprendibles de pago que permitieron identificar la cancelación por parte de la **ONG CRECER EN FAMILIA**, al accionado del recargo nocturno causado, razón por lo cual, y al carecer el Despacho con prueba documental suficiente que permita identificar las horas extras o el recargo nocturno laborado por el señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, se absolvió a la entidad accionada del reconocimiento del mismo.

Contra la decisión adoptada no se interpuso recurso alguno, por lo que el presente asunto se conoce en virtud del grado jurisdiccional de **CONSULTA** en favor del señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto del 09 de febrero de 2021, se ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión; sin embargo, ninguna de las partes presentó alegatos dentro del término concedido para tal fin.

PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a la Sala determinar si el contrato de trabajo celebrado entre las partes fue mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, o mediante un contrato a término indefinido; de otro lado establecer, si tiene derecho al pago del auxilio de cesantías, y al pago del recargo nocturno dominical o festivo ordinario, y horas extras causado durante toda la relación laboral, por último si tiene derecho a la indemnización de que trata el artículo 65 del CST, por no haberse cancelado los salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo al señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, y la indemnización del artículo 64 del CST, por haberse terminado el contrato de trabajo por causa atribuible al empleador.

De esta forma, se procede a resolver dicha problemática sin que se observe causal que pueda invalidar lo hasta ahora actuado.

CONSIDERACIONES

No existe controversia dentro del presente asunto, que entre la **ONG CRECER EN FAMILIA** y el señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, (i) existió un contrato de trabajo, y; (ii) que la relación laboral entre las partes finalizó el día 30 de septiembre de 2015.

Ahora, frente a la primera inconformidad planteada, esto es, la modalidad laboral celebrada entre las partes, en virtud del principio del efecto general inmediato de la ley laboral, la norma aplicable al caso que nos ocupa es el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: *“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.”*, sin embargo cuando se trata de un contrato fijo inferior a un año, el numeral 2 del artículo en mención, establece:

“No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.”

A folios 11 a 13 se halla copia del contrato de trabajo pactado entre las partes, inicialmente a término fijo inferior a un año, que en la cláusula quinta dice que la duración del contrato es a partir del 31 de octubre de 2014 al 15 de diciembre de 2014, es decir un mes y quince días. En igual sentido, en la cláusula décima primera del contrato de trabajo se establece que el mismo no será prorrogado, cláusula confirmada por la comunicación dirigida al demandante, obrante a folio 14 del plenario, de fecha del 14 de noviembre de 2014, donde se le informa la no prórroga del contrato de trabajo. A pesar de tal notificación sobre la voluntad de no continuar con el contrato, la documental visible a folio 15 del plenario, da cuenta que se prorrogó el contrato mediante otrosí, celebrado entre las partes, por un término de duración de 15 días, a partir del 16 de diciembre del 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014.

A folio 17 del plenario, obra desprendible de nómina del mes de diciembre de 2014, en el cual se logra evidenciar liquidación del contrato de trabajo celebrado entre las partes, en el cual la entidad accionada canceló las prestaciones sociales

causadas por el señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, tales como cesantías, por valor de \$151.538, intereses de las cesantías, por valor de \$3.081, vacaciones, por valor de \$69.669, y prima de servicios proporcional al tiempo laborado, por valor de \$151.538, razón por la cual, es viable indicar que el contrato de trabajo celebrado entre las partes, finalizó por expiración del plazo fijo pactado el día 31 de diciembre de 2014.

Ahora, las partes, de forma libre y voluntaria sin vicios del consentimiento, conforme lo dio por probado el Colegiado, decidieron celebrar un nuevo acuerdo de trabajo, bajo la modalidad de término fijo inferior a un año, a partir del 1 de enero de 2015 al 30 de junio de 2015, por 6 meses, (fs. 18 a 21).

La entidad accionada, mediante oficio No. GHVL-01-0075-2015 del 9 de mayo de 2015, emitió preaviso en el cual manifestaba la voluntad de no prorrogar el contrato de trabajo celebrado entre las partes, preaviso que fue notificado al señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, el día 19 de mayo de 2015, indicándole que el vínculo laboral finalizaba el día 30 de junio de 2015. (f. 22).

Sin embargo, a pesar de lo anterior, la entidad accionada, mediante otrosí, prorrogó el contrato de trabajo, con el señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, por el término de 3 meses, a partir del 1 de julio de 2015 al 30 de septiembre de 2015, indicándole en el numeral décimo primero, que, al terminar el contrato de trabajo, no existía voluntad de continuar con el mismo. (f. 23).

A folio 29 del plenario, obra desprendible de pago del mes de septiembre de 2015, en el cual se liquidó el contrato de trabajo, cancelándole por parte de la **ONG CRECER EN FAMILIA**, al señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, las prestaciones sociales a las cuales tenía derecho, tales como, auxilio de cesantías por valor de \$707.905, intereses a las cesantías, por valor de \$63.711, vacaciones, por valor de \$326.202, y prima de servicios, por valor de \$235.968.

Conforme a lo anterior, el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año celebrado entre las partes, finalizó por expiración del plazo fijo pactado, más aún cuando el empleador efectuó el pago de las prestaciones sociales al accionante.

Es necesario indicar, que el hecho de que el contrato de trabajo haya sido prorrogado por las partes, no lo convierte en un contrato a término indefinido, conforme lo señala el numeral segundo del artículo 46 del CST, de la siguiente manera:

“(...) únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año”

De la documental obrante dentro del proceso, se logró determinar que el primer contrato celebrado el día 31 de octubre de 2015 hasta el día 15 de diciembre de 2015, fue prorrogado por única vez el día 16 de diciembre de 2015, por un periodo de 15 días, posteriormente se celebró un segundo contrato a término fijo inferior a un año, el día 1 de enero de 2015 hasta el día 30 de junio de 2015, el cual fue prorrogado por única vez, el día 1 de julio de 2015, por 3 meses, quiere decir lo anterior que, el contrato de trabajo celebrado entre las partes se prorrogó conforme lo establece la norma en mención y no se convirtió en un contrato a término indefinido como erradamente lo solicita el accionante.

De acuerdo a lo anterior, y en tanto las partes en este caso suscribieron el 1 de enero de 2015 otro contrato de trabajo a término inferior a un año (fs. 18 a 21) en el que se pactó una duración hasta el 30 de junio de 2015, y posteriormente se prorrogó hasta el 30 de septiembre de 2015, no encuentra esta Sala el cambio de modalidad contractual, más aun que en dicho acuerdo se denota libertad en la voluntad de la partes y, de su contenido no se observan objeciones o inconformidad a su suscripción.

Si en gracia de discusión, se aceptase que entre las partes solo se celebró un contrato de trabajo, es necesario señalar que el mismo se prorrogó por 3 veces, esto es, el contrato que se celebró el día 31 de octubre de 2014 hasta el 15 de diciembre de 2014, se prorrogó por primera vez el día 16 de diciembre de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014, se prorrogó por segunda vez, el día 1 de enero de 2015 al 30 de junio de 2015, y por tercera y última vez el día 1 de julio de 2015 al 30 de septiembre de 2015, es decir, que aun si esta Sala de Decisión estableciera que existió un solo contrato laboral, este seguiría siendo a término fijo inferior a un año, conforme lo establece el numeral segundo del artículo 46 del CST.

Conforme a lo anterior, se confirmará la decisión del Juez de primera instancia respecto a la solicitud de declaración de un contrato a término indefinido presentada por el accionante.

Ahora, respecto a la solicitud de pago del auxilio de cesantías, es necesario indicar que, el auxilio de cesantías, es una prestación social en favor de los trabajadores que periódicamente se debe liquidar, cuando ocurra uno de los siguientes casos: (i) Cuando el contrato de trabajo termine, (ii) Cuando el trabajador pase de tener un salario normal a un salario integral, y; (iii) Cada año con corte al 31 de diciembre.

Las cesantías las debe pagar el empleador, pues es una prestación social a su cargo, y mientras el contrato de trabajo esté vigente, el empleador no le debe entregar las cesantías al trabajador, sino que debe consignarlas en el Fondo de Cesantías, a no ser que concurran las siguientes situaciones: la (i) Terminación del contrato de trabajo, y las, (ii) Inversiones relacionadas con vivienda.

Conforme a lo anterior, a folio 17 del plenario, obra desprendible de pago del mes de diciembre de 2014, en el cual, la entidad accionada, debido a la finalización del contrato de trabajo al 31 de diciembre de 2014, pagó a favor del señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, el auxilio de cesantías por valor de \$151.538, e intereses a las cesantías por valor de \$3.081.

Anudado a lo anterior, a folios 130 a 132, obra archivo de novedades monetarias expedido por el Banco de Occidente, mediante la plataforma Banca Corporativa OcciRed, donde se logra evidenciar que la entidad accionada, canceló el valor de la liquidación de las prestaciones sociales al señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA** por valor de \$224.289.

En igual sentido, conforme al contrato laboral a término fijo inferior a un año, celebrado por las partes a partir del 1 de enero de 2015 al 30 de junio de 2015, prorrogado mediante otrosí, a partir del 1 de julio de 2015 al 30 de septiembre de 2015, obra a folio 29, desprendible de pago del mes de septiembre de 2015, en el cual, el empleador canceló a favor del accionante, el auxilio de cesantías por valor de \$707.905, y los intereses a las cesantías por valor de \$63.711.

Quiere decir lo anterior, que el empleador **ONG CRECER EN FAMILIA**, canceló al momento de dar por finalizado los contratos laborales con el señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, el auxilio de cesantías y los intereses a las cesantías solicitados en la demanda.

Conforme a lo anterior, y determinando por parte de la Sala que las cesantías fueron canceladas al trabajador **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, y no consignadas en el Fondo elegido por el trabajador, en razón a la finalización del vínculo laboral, se confirmará la decisión respecto al reconocimiento y pago de las cesantías causadas en los años 2014 y 2015.

Ahora, conforme a la solicitud de reconocimiento y pago de horas extras y recargo nocturno dominical o festivo ordinario, es necesario señalar que no logra constar dentro de la demanda cifras o diferencias entre lo pagado por la accionada frente a lo que ha debido ser.

Respecto a la carga de la prueba cuando se reclaman horas extras, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 45.931 del 22 de junio de 2016, señaló:

«Es que en verdad la demanda se exhibe débil e inconsistente, toda vez que si el actor aspiraba a obtener en un juicio laboral, por ejemplo el pago de horas extras, dominicales y festivos y, por ende, el reajuste de sus prestaciones sociales, era menester asumir la carga procesal de indicar, en forma diáfana y cristalina, las razones y soportes de su inconformidad. Las súplicas generales o abstractas, a no dudar, lesionan frontalmente los derechos de defensa y contradicción, ya que ponen a la contraparte en la imposibilidad de asumir una oposición congruente frente a lo que se implora.»

“Aquí, es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas. Lo anterior, brilla por su ausencia.»

Así mismo, en sentencia 47.044 el 15 de febrero de 2017, la Corte Suprema de Justicia indicó:

«No se indicó en la demanda ni se demostró en verdad, qué días efectiva y realmente trabajó el actor al servicio de la empresa demandada, ni los horarios efectivamente trabajados, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario y complementario, recargos nocturnos, máxime que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén

debidamente invocadas y acreditadas, conceptos de los cuales se absolverá a la demandada»

Dentro de las pretensiones de la demanda, el señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, por intermedio de apoderado judicial, solicitó el pago de las horas extras y recargo nocturno dominical o festivo ordinario, sin embargo, no acredita cuales horas extras o trabajo suplementario no se tuvieron en cuenta, para así determinar la presunta falta de pago solicitado por el demandante.

Es viable indicar que, dentro de las pruebas aportadas en el escrito demanda, obran desprendibles de pago del mes de noviembre y diciembre del año 2014, y desde el mes de enero a septiembre del año 2015, en el cual la entidad accionada cancela el valor del recargo nocturno mes a mes, razón por la cual, y conforme lo señala el artículo 167 del CGP aplicable por analogía al proceso laboral, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, situación que no aconteció en el presente asunto, pues el accionante, no aportó prueba que permitiera identificar las horas extras y el recargo nocturno dominical o festivo ordinario laborado.

Conforme a lo anterior, se confirmará la decisión respecto al reconocimiento y pago de horas extras y recargo nocturno dominical o festivo ordinario.

Por su parte, conforme a la indemnización del artículo 64 del CST, es necesario señalar que las justas causas de terminación del contrato de trabajo son taxativas y se encuentran establecidas en el artículo 62 del CST; en el literal A), las que puede invocar el empleador y en el literal B), las del trabajador. La demostración de alguna de estas justas causas, en el caso de las esgrimidas por el empleador, da lugar a que éste se exima de pagar indemnización alguna; no obstante, de no demostrar la justa causa, deberá atenerse a lo dispuesto al artículo 64 del CST que a la letra indica:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante”.

Sobre la razón por la cual finalizó los contratos de trabajo celebrados por las partes, se encuentra que finalizó el plazo fijo pactado, tal como lo señala el literal c) del artículo 62 del CST.

Con todo, el contrato de trabajo celebrado por la **ONG CRECER EN FAMILIA** y el señor **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, a partir del 31 de octubre de 2014 al 15 de diciembre de 2015 prorrogado mediante otrosí, a partir del 16 de diciembre de 2014 al 31 de diciembre de 2014, finalizó por expiración del plazo fijo pactado, en igual sentido sucedió con el segundo contrato de trabajo celebrado por las partes.

Es necesario señalar que la entidad accionada, en los otrosí firmados por el accionante **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, el primero el 16 de diciembre de 2014, y el segundo, correspondiente a un contrato independiente, el día 1 de julio de 2015, se indicó: *“Décimo primera: las partes aceptan que este “OTROSÍ”, al terminar, no será prorrogado, (...)”*, quiere decir lo anterior, que mediante escrito firmado por el accionante, se indicó de manera clara e inequívoca la determinación de no prorrogar el contrato, tal como lo estableció la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL 2084 de 2019.

Finalmente, para entrar a estudiar la indemnización del artículo 65 del CST, es necesario estudiar la buena o mala fe del empleador para no haber realizado el pago de las prestaciones sociales, de lo anterior, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL 16967 de 2017, señaló:

“Es menester precisar que en todos los casos debe evaluarse la buena o mala fe del empleador, para imponer la indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, en tanto es una temática ampliamente desarrollada por la Sala de Casación Laboral, que ha fijado los derroteros para el estudio de tal sanción en cada caso puntual. En reciente sentencia CSJ SL, 20 de sep. 2017, rad. 55280 reiteró: “En ese contexto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal aplicó automáticamente la sanción moratoria y dejó de lado la valoración de las pruebas que conducirían a la absolución por tal concepto. En punto a la temática propuesta, se ha de precisar que esta Corporación reiteradamente ha puntualizado que la indemnización moratoria, no opera de manera automática, sino que en cada caso concreto debe valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. Para esto, se ha establecido que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la totalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo. (...)”

De las pruebas documentales obrantes en el expediente, se logró determinar que la entidad accionada, al momento de finalización de los contratos laborales, realizó la liquidación de las prestaciones sociales al trabajador **JUAN FELIPE MUÑOZ MAÑUNGA**, y como quiera que el demandante no logró acreditar con las pruebas allegadas al plenario, las horas extras y el recargo nocturno dominical o

festivo ordinario, que no fueron tenidas en cuenta por el empleador para la liquidación de las prestaciones sociales, y al ser una pretensión que va íntimamente ligada con la causación del trabajo suplementario y el recargo nocturno, se confirmará la decisión tomada por el A quo.

Así las cosas, no le queda otro camino a esta sede judicial, que confirmar en su integridad la sentencia de primera instancia.

Sin Costas en esta instancia por conocerse en consulta.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

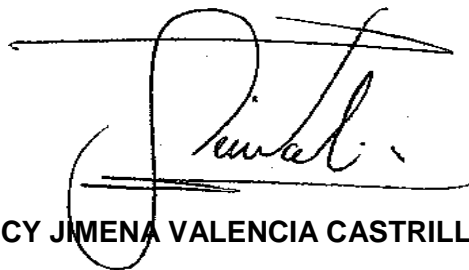
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 203 del 5 de julio de 2018, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS por no aparecer causadas.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


Los Magistrados,



ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
(SALVAMENTO DE VOTO)



MARIA NANCY GARCIA GARCIA
MARIA NANCY GARCIA GARCIA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)