



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA.
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
RIOHACHA- LA GUAJIRA**

Riohacha, veintinueve (29) de abril de dos mil veintidós (2022).

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ.

Ref.:	
PROVIDENCIA:	Sentencia de Segunda Instancia – Apelación.
PROCESO:	Ordinario Laboral
DEMANDANTE:	ORSON GUADI FERNÁNDEZ TONCEL
DEMANDADOS:	CORPORACIÓN MI IPS COSTA ATLÁNTICA
JUZGADO ORIGEN:	Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira
RADICACIÓN:	44-001-31-05-002-2019-00150-01

Discutido y aprobado en Sala Según **Acta No. 023** del veintinueve (29) de abril de dos mil veintidós (2022).

Se procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza el Decreto 806 de 2020 artículo 15 numeral 1º, teniendo en cuenta que el conocimiento dentro del asunto es asumido por el suscrito, en virtud de la derrota de ponencia que presentará el Magistrado JOSÉ NOÉ BARRERA SAÉNZ, integrante de esta Sala de Decisión.

Se observa además que se ha surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, con el fin de resolver el recurso de apelación propuesto contra la sentencia de fecha dieciséis (16) de febrero de dos mil veintiuno (2021) proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el proceso de la referencia.

Por disposición del art. 279 y 280 del C.G.P., esta sentencia será motivada de manera breve, en virtud a que demanda, contestación y actuaciones procesales son suficientemente conocidas por las partes del proceso, para iniciar el argumento desde la sentencia de primera instancia.

ANTECEDENTES

El demandante interpuso acción ordinaria laboral pretendiendo la existencia de dos contratos individuales a término fijo inferior a un año; que prestó sus servicios personales en el primer contrato como orientador, y en el segundo como auxiliar de mantenimiento; que la vinculación inicial se dio del 01 de noviembre de 2017 al 18 de noviembre de ese mismo año y la segunda del 15 de mayo de 2018 con fecha de finalización 14 de noviembre de 2018.

Que consecuentemente solicita el pago de prestaciones sociales, vacaciones, pago de sanción moratoria, dotación y costas del proceso.

En sustento de las anteriores pretensiones, señaló que prestó sus servicios para la IPS COSTA ATLÁNTICA; que el cargo desempeñado fue el de ORIENTADOR desde el 01 de noviembre hasta el 18 del mismo mes del año 2017; que el segundo contrato tuvo vigencia

del 15 de mayo al 14 de noviembre de 2018; que cumplía un horario de trabajo y devengaba un salario de \$737.717 en desarrollo del primer contrato y de \$781.242 en vigencia del segundo; que no le fueron canceladas prestaciones sociales, vacaciones, ni dotación, ni salarios correspondientes a 18 días del mes de noviembre de 2018.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La entidad demandada se opuso a todas las pretensiones enfiladas en su contra. Aceptó la suscripción de los contratos laborales mencionados en la demanda, sus extremos temporales, y el salario aducido; negó el impago de las acreencias laborales señaladas.

Con relación al hecho DÉCIMO SEXTO adujo ser parcialmente cierto, manifestando que ello obedeció a la situación económica por la que atravesó el sector salud *“como consecuencia de la intervención de SALUCOOP EPS, entidad con la cual tenía relaciones contractuales y que “dejó a mi representada con unas acreencias pendientes de pago, tal como se puede observar en la resolución 1960 del 06 de marzo de 2017 que se aporta como medio probatorio. Esta situación debilitó fuertemente las finanzas de esta Corporación, que intentó salir avante frente a las adversidades. Sin embargo, con la cesión de la operación de SALUDCOOP EPS a CAFESALUD EPS, la cual fue aprobada por la superintendencia nacional de salud mediante Resolución 2422 del 25 de noviembre de 2015, mi representada sufrió otra afectación en sus finanzas, pues se presentaron incumplimientos por parte de dicha EPS en el pago por los servicios efectivamente prestados ya que no se realizaron los pagos conforme con los términos pactados, sino que se realizaron pagos parciales, e incluso se presentaron períodos en los que no se reconocieron dineros, afectando gravemente el flujo de caja de esta Corporación y con ello el pago de las obligaciones de la misma como son obligaciones de carácter comercial etc.”*

Precisó que lo anterior evidencia los motivos que sustentan los leves incumplimientos presentados respecto de pagos de cesantías correspondientes a los años 2016, 2017; así como el incumplimiento en el pago de la liquidación del promotor del juicio, de igual forma, justificó haber intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo para poder tener acceso al sector financiero, *“pero dada la volatilidad del sector salud, no se pudo acceder a las mismas”*.

Propuso como excepciones: cobro de lo no debido, pago total de la obligación, inaplicación de la sanción de indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en función de la ausencia de dolo y mala fe, y genérica.

LA SENTENCIA APELADA

EL Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, con decisión del 16 de febrero de 2021, declaró la existencia de dos contratos de trabajo que corrieron desde el 1 hasta el 18 de noviembre de 2017 y del 15 de mayo al 14 de noviembre de 2018.

Condenó a la demandada al pago de los siguientes valores:

PRIMER CONTRATO: Indemnización moratoria consagrada en el art. 65 del C.S.T. en la suma de \$24.590,56 diarios a partir del 19 de noviembre de 2017 y hasta el 14 de febrero de 2019.

SEGUNDO CONTRATO:

- **PRIMA DE SERVICIOS:** \$110.097.00.

- **INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONSAGRADA EN EL ART. 65 DEL C.S.T.**, en la suma de \$26.041.00 diarios a partir del 15 de noviembre de 2018 hasta cuando se realice el pago total de las obligaciones.

Se absolvió a la demandada de las demás pretensiones invocadas y se le condenó en costas fijando como agencias en derecho el 6% del total de la obligación.

Para arribar a dicha conclusión, informó la juez del proceso que las prestaciones sociales fueron liquidadas con base en el salario mínimo legal vigente para cada uno de los años en comento, incluyendo el valor correspondiente al auxilio de transporte, lo que indica que se encuentran debidamente liquidadas, excepto el valor correspondiente a la prima de servicio del segundo de los contratos esto es, del que va del 15 de mayo al 14 de noviembre de 2018 refiriendo que la entidad demandada dejó de pagar al trabajador la suma de \$110.097.00.

Señaló haberse demostrado que el primer contrato finalizó el 18 de noviembre de 2017 y el segundo el 14 de noviembre de 2018 y sólo hasta el 14 de febrero de 2019 se consignó el valor liquidado por los dos contratos, razón por la cual procedió a aplicar la sanción de que trata el canon 65 del C.S.T.

Refirió que la demandada, para justificar la mora en el pago de las acreencias laborales, adujo la mala situación económica por la que atravesaba la empresa, atendiendo que la EPS con la que tenía contratos para la prestación del servicio de salud le adeudada una suma de dinero superior a los 17.000 millones de pesos, arribando a la conclusión que la demandada sólo adeudaba actor la suma de \$1.500.000, suma que, frente a la deuda que había contraído la IPS con MEDIMAS se tornaba irrisoria.

En lo que respecta a la declaración de parte rendida por la pasiva, relacionada con que la crisis económica de la empresa inició en el 2016, indicó que aun así siguió realizando contratos de trabajo los años subsiguientes a sabiendas de la crisis que tenía y que muy probablemente no podía cancelar a esos trabajadores sus salarios y prestaciones sociales, señalando dicha actuación de mala fe.

Frente al pago de sumas de dinero por calzado y vestido de labor a los que tenía derecho el trabajador, adujo que, si bien el artículo 230 del Código Laboral Colombiano, modificado por la ley 11 de 1984, artículo séptimo, contiene la obligación a cargo del patrono de suministrar calzado y vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente, dicha pretensión la despachó desfavorablemente, toda vez que no existe prueba alguna que lleve a estudiar la viabilidad de dicho concepto.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de instancia, la parte demandada apeló la sentencia proferida en busca de su revocatoria así:

“Al honorable tribunal que en la aplicación del artículo 83 se permita la práctica de la prueba decretada y no practicada por el despacho en tanto que en primer lugar, la citación a la audiencia fue enviada sólo un minuto antes de la hora de la audiencia.

En segundo lugar, al momento de realizarse la audiencia, fue evidente la presencia de problemas técnicos en el desarrollo de la misma, Y por último que al momento en que se editó la participación

del testigo, se le impidió realizar la práctica de la prueba, todo ello acredita que no fue culpa de mi representada la no práctica de la prueba.

En segundo lugar, frente a la práctica de la liquidación de las primas, como problema jurídico, es preciso recordar que el art. 306 del C.S.T. establece el derecho a la prima a favor de los trabajadores, pero la misma se tiene que liquidar de forma proporcional al tiempo laborado por el trabajador. En el presente caso la liquidación que presentó el empleador respondió al tiempo proporcional que se trabajó para el periodo liquidado, razón por la cual se debe realizar la corrección en los términos que la ley indica.

Pasando ahora al problema jurídico de la sanción moratoria, se acreditó ante el plenario la existencia de material probatorio que desvirtúa la existencia de mala fe en el actuar de mi representada y se contextualizó la situación o el problema económico que en ningún momento se compaginó con lo establecido en el artículo 28 y en ese entendido, pues si se hubiese agotado el debate probatorio en los términos deprecados por la parte demandada se habría podido desvirtuar esa mala fe a la que se hace referencia.

Es que no puede echarse de menos que la situación descrita no afectó sólo al trabajador, como lo analiza el despacho, que es una cifra mínima lo que se adeudado al trabajador, sino que se debe analizar el contexto de la totalidad de los trabajadores y extrabajadores a quienes se les adeudaba hasta el momento salarios. En ese entendido no se puede reducir el análisis del problema económico al caso del demandante pues recuérdese que en el proceso se acreditó que la situación o la afectación económica era contra todos los trabajadores. En esos términos su señoría solicito al honorable tribunal, se dé trámite al recurso de alzada y se practique la prueba decretada y no practicada y se absuelva a mi representada”

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante solicitó confirmar la decisión de primera instancia por encontrarla ajustada a derecho, *“atendiendo a la mala fe de la empresa demandada que, si bien alega la crisis financiera en el sector salud a nivel nacional, causal que ha impedido el pago de las acreencias laborales reclamadas dentro del proceso de la referencia, de otra parte no explica la entidad demandada, que con dicho pasivo siga funcionando y asumiendo las acreencias laborales de los trabajadores activos y no cancele los derechos laborales de los extrabajadores, aun cuando dentro del proceso al momento de contestar la demanda y durante el proceso no demostró gestión alguna de cobro a sus acreedores con la finalidad de poder proceder al pago de lo reclamado en este caso por el señor ORSON FERNÁNDEZ, quién solo tuvo o tiene este medio para hacer efectivo el reclamo y obtener el pago de sus derechos laborales”*. Refirió que sería injusto privar al actor, con las pruebas obrantes en el plenario de obtener el reconocimiento y pago de sus acreencias laborales, sin demostrarse por la parte demandada las verdaderas razones de su incumplimiento en dicho pago.

La parte demandada no presentó alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo la apelación interpuesta por el apoderado judicial de la demandada, esta Corporación es competente para conocer de éste asunto, al ser superior funcional de la funcionaria a quo; de otra parte, atendiendo a que hay capacidad para ser parte y comparecer al proceso, existe legitimación en la causa y no se encuentra vulnerado el artículo 29 superior. Así, procederá esta Sala al planteamiento de los problemas jurídicos surgidos en controversia, atendiendo a los

argumentos esgrimidos en la apelación, sin olvidar que se restringe la competencia al marco trazado por la censura (art. 66A C.P.T.S.S.).

1. **PROBLEMA JURÍDICO:**

1. Importa destacar que no es motivo de controversia la declaratoria de dos contratos de trabajo entre las partes.

2. Precisado lo anterior, se advierten 3 inconformidades de la parte apelante a saber: i) relacionado con la práctica de una prueba presuntamente decretada y no practicada sin su culpa; ii) la tasación de la liquidación por concepto de prima de servicios; iii) la imposición de sanción moratoria, pues a su juicio existen pruebas que acreditan la difícil situación económica por la que atraviesa la demandada que impidieron realizar el pago puntual de las obligaciones laborales de todos los trabajadores a su cargo.

TESIS

La sala sostendrá la tesis tendiente a CONFIRMAR la decisión apelada, como quiera que a la parte interesada le correspondía probar el sustento de sus manifestaciones, específicamente lo relativo a los argumentos relacionados con la imposibilidad de pago por crisis económica.

Inicia su cometido esta Colegiatura, indicando que no se accederá al primer reparo del apoderado de la parte demandada, relacionado con que se decrete en esta instancia la prueba decretada y no practicada en primera instancia, toda vez que dicho argumento nada tiene que ver con la sentencia de primer grado y, quedó completamente definido cuando la juez de primer grado desató el recurso de reposición frente al punto, y de otra parte, el togado interesado no elevó subsidiariamente el recurso de apelación frente a la decisión en comento.

Decantada en primera instancia la existencia de dos contratos de trabajo entre las partes, con extremos temporales entre el 1 de noviembre de 2017 y el 18 de noviembre de 2017 y del 15 de mayo de 2018 al 14 de noviembre de 2018, con una asignación salarial de \$737.717.00 mensuales y \$781.242.00 respectivamente.

Corresponde entonces a esta Colegiatura determinar si en efecto la CORPORACIÓN IPS MI COSTA ATLÁNTICA adeuda al demandante la suma de \$110.097.00., **por concepto de prima de servicios, respecto del segundo contrato de trabajo. Veamos:**

SEGUNDO CONTRATO

2018 (179 DÍAS) 15 de mayo de 2018 al 14 de noviembre de 2018

VALORES CALCULADOS POR LA JUEZ DE INSTANCIA

SEGUNDO CONTRATO.	
• Primas de servicios	<u>\$110.097,00</u>
• Indemnización Moratoria consagrada en el art. 65 del CST., la suma de \$26.041,40 diarios a partir del 15 de noviembre de 2018 hasta cuando se realice el pago total de las obligaciones, las cuales se liquidarán en su oportunidad procesal.	

CÁLCULOS REALIZADOS EN ESTA INSTANCIA.

SEGUNDO CONTRATO: \$432.311 (AÑO 2018: \$781.242 (salario) + \$88.211(auxilio de transporte) (179 DÍAS).

PRIMER CONTRATO: \$41.043 (AÑO 2017: \$737.717 (salario) +\$83.140 (auxilio de transporte) (18 DÍAS).

Ahora bien, al interior del proceso obra prueba de liquidación de la demanda por concepto de prima de servicios por valor de \$323.630.00, correspondiente a 134 días, igualmente existe tasación de prima de servicios en formato “liquidación final del contrato” por el segundo de los contratos declarados por valor de \$41.043; no obstante no se avizora prueba de su pago efectivo y de otra parte el demandante señaló no haber recibido en su cuenta bancaria el 14 de febrero consignación por pago de liquidación; sin embargo y como quiera que no es un aspecto apelado por la parte demandante, y al realizar el recálculo de dicha prestación se arriba a un valor incluso superior al señalado por el a quo, no hay lugar a realizar modificación alguna en favor del apelante.

También, corresponde a esta Colegiatura determinar lo correspondiente a la sanción impuesta en primera instancia a la parte demandada.

El art. 65 del CST establece como sanción moratoria:

<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 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” (subrayado y negrillas fuera de texto).

En lo que respecta a las exoneraciones de dicha sanción, en los artículos en cuestión, no aparece la expresión “buena fe”; sin embargo, se ha precisado jurisprudencialmente que la imposición de las indemnizaciones no es automática ni inexorable, sino que en cada caso concreto el juez debe examinar las circunstancias particulares que rodearon la conducta del empleador en punto al impago o pago tardío de prestaciones sociales o la no consignación de cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente al que se causaron.

Remembrado lo anterior y centrando la atención de la Sala en el asunto, habrá de indicarse que la buena fe atiende 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 se encuentren valederos y probados.

En las presentes diligencias, la pasiva indica que el pago extemporáneo de prestaciones obedeció a la crisis económica que presentaba por la no cancelación de los servicios prestados a las EPS tales como SALUDCOOP.

Pues bien, para la Sala tales argumentos no resultan suficientes para exonerarle de la indemnización moratoria pues no obra prueba que permita establecer que el pago tardío de prestaciones obedeciera a problemas financieros por el no pago de los servicios asistenciales, más cuando se advierte que la pasiva siguió funcionando, pues esto último no fue negado, y de otra parte tampoco se allegó siquiera prueba de la existencia de la deuda en su favor.

Ahora, en lo que respecta a la sanción de que trata el canon 65 del C.S.T., la *a quo* la liquidó en los siguientes términos:

PRIMER CONTRATO: Indemnización moratoria consagrada en el art. 65 del C.S.T. en la suma de \$24.590,56 diarios a partir del 19 de noviembre de 2017 hasta el 14 de febrero de 2019.

SEGUNDO CONTRATO: INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONSAGRADA EN EL ART. 65 DEL C.S.T., en la suma de \$26.041.00 diarios a partir del 15 de noviembre de 2018 hasta cuando se realice el pago total de las obligaciones.

Posición que se comparte por parte de esta Corporación judicial como quiera que el actor, tiene derecho a la indemnización en comento. Así lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en los siguientes términos:

“si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a un 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 si 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 de prevención 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 lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral (C.N art 333) (34288 de enero 24 de 2012).

Por demás vale resaltar que el doctor DOMINGO CAMPO RIVERA en su obra DERECHO LABORAL, edición octava, editorial Temis, Bogotá Colombia 2017, enseña:

1) Para el caso que nos entretiene, se debe saber inicialmente hacer referencia a la existencia de la O.I.T., cuyos orígenes son descritos por el doctrinante, en su obra, así:

“4. Organización Internacional del Trabajo

Después de la primera guerra mundial, exactamente en el año de 1919, apareció este organismo internacional constituido con el propósito de luchar por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la clase asalariada.

“Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que, a su vez, origina tal descontento que la paz y la armonía universales están en peligro, es urgente mejorar esas condiciones, como, por ejemplo, la reglamentación de la jornada diaria y semanal de trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra el paro, un salario que garantice condiciones convenientes de existencia, las enfermedades generales o profesionales y los accidentes de trabajo, la protección de los menores, de los niños y de la mujeres, las pensiones de vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores que encuentren en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.”

El mismo autor, aborda los principios que rigen el derecho laboral señala los siguientes:

“131. FINALIDAD. – La finalidad primordial del derecho laboral colombiano es la de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. Del enunciado de este propósito surgen claramente tres conceptos que es preciso dilucidar, a saber: la justicia en las relaciones obrero- empleadores, la coordinación económica y el equilibrio social.

a) Justicia en las relaciones obrero-empleadores.-Este primer enunciado del Código traduce una vieja aspiración de la humanidad: la justicia social. Pero aún no ha dejado de ser eso: es mera aspiración. Máxime en nuestro medio en que la legislación laboral acusa una notoria novedad y en que nuestra clase dirigente, educada en el más cerrado individualismo, acusa también una notoria insensibilidad en el más cerrado individualismo, acusa también una notoria insensibilidad social. Estas dos características han hecho nugatoria la finalidad del Código, que es, precisamente, eliminar la explotación del hombre por el hombre.

b) La coordinación económica.-Esta implica una concepción nueva del ejercicio del poder público. Concretamente, dicha coordinación solo se logra en un régimen de gobierno en que toda la vida nacional esté sujeta a normas y obedezca a planes encaminados al logro de metas precisas de desarrollo económico y social. Pero no donde la ley rige la vida social de la comunidad es la de la libre empresa, porque el respeto a los intereses de los particulares hace ineficaz el concepto intervencionista del Estado. De ahí que en un régimen de organización capitalista de estilo clásico sea una ilusión hablar de coordinación económica. Esta requiere la planeación que coordine las actividades de las diversas fuerzas de la producción – capital y trabajo- y la dirija hacia metas de desarrollo económico y social. Por ello resulta risible hable de coordinación económica en regímenes en que la libertad en materia económica solo ha producido ricos por una parte, pobres por otra y desorden social por todas.

c) El equilibrio social.-Es el resultado de la coordinación económica. Proviene de la eliminación de la desigualdad social. Esa desigualdad ofrece varios aspectos que es importante recordar. En

todos los países de organización capitalista, una clase es poseedora de los instrumentos y medios fundamentales de la producción, mientras otra solo dispone de su fuerza de trabajo para subsistir. En una sociedad de estas características, la oferta de mano de obra es superior a su demanda. El desempleo, en consecuencia, es crónico. El hambre y las enfermedades jamás abandonan los hogares de los asalariados. La educación es un artículo de lujo que no todos pueden darse el gusto de adquirir. Caracteriza, pues, a una sociedad de esta naturaleza, el desequilibrio reinante entre las diversas clases que la integran, originado en la desigualdad en la tenencia de los medios de producción y en el injusto reparto de los frutos de trabajo.

*135. PROTECCIÓN AL TRABAJO. – Para este fin, la ley ha dispuesto el establecimiento y organización de la jurisdicción del trabajo: juzgados del trabajo, sala laboral en los tribunales superiores de distrito judicial y en la Corte Suprema de Justicia, con objeto de que las controversias jurídicas que se presenten por la aplicación o interpretación de las normas del Código sean resueltas conforme a las prescripciones de este. En otras palabras: **el establecimiento de la jurisdicción del trabajo obedeció a la necesidad que tiene el Estado de proteger los derechos de los trabajadores.***

También creó las autoridades administrativas del trabajo: inspecciones del trabajo, direcciones regionales del trabajo y Ministerio del Trabajo, encargadas de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de orden laboral y controlar su aplicación. Estos funcionarios “están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

Finalmente, existen las disposiciones del Código Penal, consagradas a garantizar el ejercicio de los derechos establecidos en favor de los trabajadores. Esas disposiciones – arts. 198 a 200- establecen sanciones para quienes incurran en delitos contra el trabajo o la libertad de asociación.

141. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES.-Las normas legales que regulan el trabajo humano subordinado se consideran de orden público.

Por esa circunstancia, los derechos y las prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo, claro está, los casos expresamente exceptuados por la ley.

Es característica de las normas de derecho público limitar la libre determinación de la voluntad de las partes hasta llegar, en muchas ocasiones, a ignorarla o desconocerla. Las normas del derecho laboral son de orden público, puesto que regulan unas relaciones que entrañan un indiscutible interés social o público, como son las que surgen del capital y del trabajo. De ahí que el Estado intervenga en la regulación de esas relaciones con miras a proteger al elemento débil económicamente considerado, que es el trabajador.

En virtud de lo anterior, los derechos consagrados en las normas laborales no pueden ser desconocidos por los empleadores ni renunciados por los trabajadores. Estos últimos pueden, sin embargo, renunciar al seguro de vida si al momento de ingresar al trabajo tienen más de cincuenta años de edad. Sin embargo, los trabajadores que al ingresar al servicio de un empleador padezcan de alguna enfermedad crónica, o sean inválidos o hayan sufrido accidentes que les disminuyan su capacidad de trabajo, pueden renunciar a las prestaciones que se deriven de ese estado de salud.

144. CONFLICTOS DE LEYES.-De la aplicación de las leyes pueden originarse conflictos, esto es, puede presentarse oposición o contradicción entre los textos de dos leyes distintas, al momento de aplicarlas a solucionar un caso concreto. Esa oposición o contradicción da origen al fenómeno que se conoce con el nombre de conflictos de leyes.

El conflicto se presenta entre normas de distinta especialidad, cuando una norma del derecho civil y otra del derecho laboral, por ejemplo, regulan un mismo caso. Y se presenta entre normas de idéntica especialidad, cuando dos normas laborales, por ejemplo, son aplicables, a un mismo tiempo, al caso controvertido.

En estos casos, nos hallamos frente a un conflicto de leyes.

a) Leyes de distinta especialidad.- Cuando el conflicto se presenta entre normas de distinta especialidad, el problema no es difícil de resolver. Se prefiere aquella que regula la materia objeto del conflicto. El artículo 20 del Código dice que “en caso de conflicto entre las leyes del trabajo y

cualesquiera otras, prefieren aquellas”. Es decir, que si un trabajador demanda la satisfacción de derechos originados en una relación de carácter laboral y el empleador arguye la naturaleza civil de la relación, el juez debe preferir la ley laboral a la civil, en vista del carácter favorable al trabajador, de aquella sobre otra.

B) Leyes de la misma especialidad.-Para que se presente este caso se necesita que existan dos leyes de idéntica especialidad, que regulen un mismo caso. Dos leyes laborales, por ejemplo, regulan una misma situación. Ambas se hallan vigentes. En saber cuál de las dos disposiciones debe aplicarse, está el problema.

Para resolverlo, debe el intérprete – el juez en este caso- recurrir a los principios básicos que informan el derecho laboral y de acuerdo con ellos escoger el texto más favorable al trabajador. *El carácter eminentemente social del derecho laboral así lo requiere. No hay que olvidar, sin embargo, que esta rama del derecho tiene un definido sentido clasista orientado a la protección de los trabajadores.*

El artículo 21 así lo manda, al decir que “en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador”

Por consiguiente, en el caso de estudio, los acuerdos o convenios de la OIT no señalan que el trabajador debe asumir los errores voluntarios o involuntarios del empleador en cuanto a sus derechos laborales, ni la legislación laboral colombiana contempla que aquel debe asumir las pérdidas, artículo 28 del C.S.T., ni que sus derechos laborales sean renunciables.

Aunado a lo anterior repárese una vez más, la demandada no aportó prueba alguna (ni documental o testimonial) tendiente a soportar su dicho, esto es, la difícil situación económica que argumentó atravesaba, y de otra parte, tampoco arrimó probanza tendiente a demostrar la buena fe en el pago de acreencias laborales, esto es, si bien se debe auscultar la mala fe con que haya actuado el empleador, de otra parte, se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria sobre las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del vínculo, a fin de poder definir si la postura de éste resulta o no fundada, y su proceder de buena o mala fe.

De suerte que la buena o mala fe fluye, en estricto rigor, de otros tantos aspectos que giran alrededor de la conducta del empleador que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de declarar la existencia de un contrato de trabajo, se debe contemplar las pruebas pertinentes para auscultar dentro de ellas, la presencia de los argumentos valederos que sirvan para abstenerse o no de imponer la sanción, siendo que en este caso, tales argumentos no fueron demostrados, pues si bien la parte demandante reconoció en su interrogatorio que la situación de impago era en general para todos los trabajadores, ello no es suficiente para allegar a las conclusiones señaladas por la demandada.

De ahí que, ante la existencia de una deuda en favor de la demandante por concepto de prima de servicios, corresponde mantener incólume la indemnización moratoria concedida en primera instancia, esto es, un día de salario por cada día de retardo en los términos y tiempos señalados por el a quo, como quiera que la parte demandante devengaba un salario mínimo legal mensual vigente.

Corolario de lo analizado, se confirmará íntegramente la sentencia de primer grado.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida en audiencia pública el 16 de febrero de 2021, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha en el asunto de la referencia por lo considerado en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: CONDENAR en COSTAS a la parte demandada. En la liquidación que habrá de realizar la Primera Instancia en forma concentrada se incluirán como agencias en derecho la suma de UN (01) SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

APROBADO
CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado Ponente.

APROBADO
PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada.

JOSÉ NOÉ BARRERA SÁENZ
Magistrado (Con ausencia justificada)