



**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO  
JUDICIAL DE RIOHACHA  
SALA DE DECISIÓN  
CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

**Magistrado Ponente: Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**

<b>CLASE DE PROCESO</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>DECIDE</b>	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
<b>RADICADO</b>	44650-31-05-001-2021-00051-01
<b>DEMANDANTE</b>	JOSE FABIÁN DAZA ROMERO
<b>DEMANDADOS</b>	EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA

**Riohacha, trece (13) de diciembre de dos mil veintidós (2022)**  
(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N°68)

**1. ASUNTO POR RESOLVER.**

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º, norma que se debe aplicar conforme lo dispone el artículo 624 del C.G.P., en la que se decide el recurso de apelación formulado por la parte demandada **COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN “SERDAN SA”**, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, el 22 de marzo de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que le adelanta **JOSE FABIÁN DAZA ROMERO**.

**2. ANTECEDENTES.**

**2.1. La demanda.**

**JOSE FABIÁN DAZA ROMERO** mediante apoderada judicial, instauró proceso ordinario Laboral de Primera Instancia contra la **EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN – SERDAN SA**, pretendiendo que se hagan las siguientes declaraciones:

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

- Que entre la empresa SERDAN y José Fabián Daza Romero existió un contrato de trabajo, que inició el 8 de agosto de 2011 y terminó el 5 de julio de 2019.
- Que la empresa debe reliquidar y pagar las cesantías debidas al trabajador, correspondientes al tiempo laborado.
- Que se declare la continuidad laboral del trabajador y en consecuencia debe:
- Pagar la indemnización moratoria de que trata el inciso 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990.
- Pagar las cesantías e intereses a las cesantías dejadas de consignar en el fondo de cesantías respectivo por los años 2016, 2017, y 2018.
- Que se condene al pago de las cuestiones ultra y extra petita que llegasen a resultar.

Como pretensión subsidiaria deprecó condena por:

- Concepto de sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, por no haberse cancelado a la terminación del contrato de trabajo las prestaciones sociales.

Las anteriores pretensiones se fundan en los siguientes hechos:

Entre Serdan SA y Bavaria y CIA SCA celebraron contrato de prestación de servicios Nro. F17-00386 –CT 2018-429 desde el año 2011, para la prestación de servicios de comercialización, distribución de cervecería Bavaria y todas sus actividades complementarias.

Serdan SA con el fin de dar cumplimiento al objeto del contrato, celebró contrato de trabajo a término inferior a un año con José Fabián Daza Romero el 8 de agosto de 2011, para el cargo de vendedor.

El 9 de diciembre de 2016 Serdan SA ascendió a José Fabián al cargo de representante de ventas, sin embargo, para la misma fecha del 9 de diciembre de 2017, la empresa cambió la modalidad del contrato por uno de “duración de la obra o labor determinada”, celebrándose varias veces el mismo contrato.

Que no existió interrupción alguna en la relación laboral, se mantuvo el mismo cargo e idénticas labores desde el inicio de la relación laboral por lo que existió una continuidad, debido a que no desapareció la necesidad del servicio, pues el objeto de contrato entre Serdan y Bavaria siguió vigente.

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Las labores del contrato se desarrollaron en el municipio de San Juan – La Guajira, y el salario con el que finalizó la relación fue de \$2.438.399; además devengó “bonificación por logros” de parte de la empresa demandada, en los periodos de enero a diciembre del año 2012 al 2018 y del 1 de enero al 5 de julio de 2019.

Que el contrato se desarrolló con normalidad, sin que existiera diferencias entre las partes, en el horario de trabajo de 6 am a 6 pm y de lunes a sábado; sin embargo, el contrato terminó el 5 de julio de 2019 sin justa causa.

Recalcó que José Fabián estuvo incapacitado desde el 29 de abril al 1 de mayo de 2019 por presentar el diagnóstico de “lumbalgia de evolución crónica al examen lucido adecbril brevedad de isquiotibiales contractura para espinales dolor interrespinoso L5S1, no déficit rx muestra rectificación de lordosis lumbar pinzamiento articular l521”; posteriormente se incapacitó del 6 de mayo al 9 de mayo de 2019. En los exámenes de egreso se consignó que “en abril de 2019 presentó dolor lumbar con irradiación recha” oportunidad en la que también fue valorado su historial médico.

Que la empresa demandada liquidó de forma irregular las prestaciones sociales correspondientes al periodo laborado por el actor del 1 de enero al 5 de julio de 2019, toda vez que consignó en la cuenta bancaria del trabajador la suma de \$904.018, cuando debió consignar \$2.260.652, discriminados así:

Cesantías	\$882.493
Intereses a las cesantías	\$54.420
Prima de servicios	\$882.493
Vacaciones	\$441.246
Total	\$2.260.652

Que la empresa demandada a la terminación del contrato de trabajo no se encontraba al día con los pagos de las cotizaciones de los parafiscales tal y como dispone el artículo 65 el C.S del T, toda vez que no realizó los aportes correspondientes a la caja de compensación COMFAGUAJIRA ni al ICBF con antelación a los 3 meses de la terminación del contrato de trabajo tal y como lo señala la ley.

Que a la empresa demandada no consignó las cesantías correspondientes a los años 2016, 2017, 2018 más los intereses a las cesantías en el mismo periodo.

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Que a pesar de que el empleador tenía conocimiento del historial médico del actor, lo despidió sin autorización del ministerio del trabajo pese a encontrarse en estado de discapacidad en razón del diagnóstico referido.

## **2.2. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

**2.2.1.** Mediante providencia del 26 de julio de 2021 se admitió la demanda y se ordenó la notificación a la demandada Compañía de Servicios y Administración – SERDAN SA.

A través de apoderado judicial SERDAN SA contestó la demanda, se opuso a las pretensiones de la demanda y frente a los hechos que sostuvo con las demandantes precisó lo siguiente:

Del 8 de agosto de 2011 al 7 de diciembre de 2016	Terminó por causa legal y objetiva expiración del plazo fijo pactado
Del 9 de diciembre de 2016 al 8 de diciembre de 2017	Terminó por causa legal y objetiva expiración del plazo fijo pactado
9 de diciembre de 2017	Terminó por finalización de la obra o labor contratada el 5 de julio de 2019, ya que estaba supeditado al contrato comercial F-17.000389-

Frente al último ligamen resaltó que la empresa cliente del contrato comercial referido le informó de la reducción del servicio que le presta a su representada en la zona norte del país, por lo que la relación terminó por una causal legal y objetiva, y así ocurrió con varios trabajadores del país. Insistió en que su objeto social es la prestación de servicios de "mercadeo y ventas", lo cual evidenciaba que estaba facultada para contratar al accionante para la ejecución de preventas.

Aclaró que no conocía la situación médica del accionante por tratarse de hechos ajenos, máxime cuando no tuvo acceso a la historia clínica del trabajador como lo indica el artículo 16 de la resolución 22346 de 2007, máxime cuando se trata de un dato sensible.

Agregó que en los diferentes periodos en que su procurada se unió laboralmente con el accionante, le realizó el pago completo y oportuno de todas y cada una de las obligaciones legales y contractuales de acuerdo al salario pactado.

Refirió que al terminar la última relación laboral aquel no estaba amparado bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, como quiera que para esa

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

fecha no tenía una PCL calificada ni cuantificada, no tenía vigente ningún tipo de recomendación y/o restricción médica, ni estaba incapacitado, ni existía situación médica por resolver; es decir el trabajador no reportaba una mengua significativa y/o preponderante en su salud, que le impidiese desarrollar sus funciones con normalidad.

Formuló como excepciones de mérito las siguientes:

- PRESCRIPCIÓN con base en lo preceptuado en el artículo 488 del C.S del T ya que los derechos regulados en el código prescriben a los 3 años.
- EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DEMANDANTE Y MI DEFENDIDA.
- INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DEMANDANTE Y BAVARIA.
- PRESTACIÓN DEL SERVICIO DEL DEMANDANTE A MI DEFENDIDA
- LIBERTAD DE EMPRESA, ya que en desarrollo de su objeto social SERDAN SA prestó sus servicios de outsourcing a varias empresas.
- PAGO TOTAL DE LAS OBLIGACIONES CORRESPONDIENTES AL CONTRATO LABORAL A CARGO DE MI REPRESENTADA que incluyen la totalidad de salarios, prestaciones sociales, a la que tuvo derecho conforme a la normativa existente.
- AUSENCIA DE PRUEBA DE LO QUE SE PRETENDE
- BUENA FE del demandante, ya que ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones.
- MALA FE DE DEMANDANTE pues conoció las condiciones de la relación laboral y que su vinculación obedeció exclusivamente al cumplimiento de contrato de prestación de servicios.
- COMPENSACIÓN, se compensen las sumas que ya se pagaron, en la eventualidad en que sea obligada a pagarlas.
- IMPROCEDENCIA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, ya que nunca fue despedido sin justa causa en los vínculos laborales que tuvo.
- FINALIZACIÓN DEL CONTRATO POR UNA CAUSA LEGAL Y OBJETIVA.

**2.2.2.** La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación de litigio, se llevó a cabo el 11 de noviembre de 2019.

### **2.3. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

El Juez de conocimiento profirió sentencia, el 22 de marzo de 2022 oportunidad en la que declaró lo siguiente:

**PRIMERO:** Declarar que entre el demandante **JOSE FABIAN DAZA ROMERO** y la **COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A. "SERDAN S.A."** se celebraron tres contratos de trabajo, de acuerdo a lo manifestado en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO:** Condenar a la **COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A. "SERDÁN S.A."**, a pagar al señor **JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO** las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos:

- a- Por Cesantías año 2018 **\$1.682.041**
- b- Por intereses de cesantías del año 2018 **\$8.430**
- c- Por indemnización del art. 99 de la ley 50 de 1990, **\$10.389.600.**
- d- Por concepto de Indemnización Moratoria del art. 65 del C.S.T., una suma igual a un día de salario por cada día de retardo en el pago de la obligación, a razón de **\$60.953** diarios contados a partir del 6 de julio de 2019 hasta por el término de veinticuatro (24) meses, y a partir del inicio del mes 25 deberá pagar al ex trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificado por la superintendencia financiera.

**TERCERO:** Absolver a la demandada **COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A. "SERDAN S.A."** de las demás pretensiones de la demanda.

**CUARTO: DECLARAR parcialmente** probada la excepción de prescripción y no probadas las demás propuestas por el apoderado de la demandada.

**QUINTO:** Costas a cargo de la demandada **COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A. "SERDAN" S.A.** y a favor del demandante **JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO.**

**SEXTO:** Se fijan Agencias en derecho en contra de la demandada en **\$2.798.311 M/L.** Todo de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

Para el juzgador de primera instancia no se predicó la continuidad de la relación laboral con la empresa ya que verificó la existencia de tres relaciones de carácter laboral diferentes e independientes, las cuales terminaron por una causa legal, ya que el accionante no logró acreditar que el despido obedeció a causa de su estado de salud, pues no se reportó discapacidad ni imposibilidad para laborar.

Con base en el artículo 151 del C.P.T.S.S, precisó que la prescripción se configuró para los derechos causados entre el 8 de agosto de 2011 y el 1 de julio de 2018; es decir aquellos concernientes a los dos primeros contratos; y verificó que no estaba subsumidos en este fenómeno "las cesantías del último contrato pues no pasaron tres años del 5 de julio de 2019 al 2 de julio de 2021, como tampoco los intereses de cesantías de los años 2018 que se hacen exigibles en enero de 2019 y los del año 2019 al término de la relación laboral.

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Señaló el juez que para las cesantías correspondientes al año 2018, el empleador solo consignó la suma de \$395.883, lo cual resulta inferior al salario promedio que en ese año devengaba el trabajador, que ascendía a \$2.077.924, más auxilio de transporte de \$88.221, por tanto, la empresa debió consignarle un total de \$2.166.135, y en consecuencia, le adeudaba \$1.682.041. En lo referente a intereses a las cesantías la empresa canceló al actor la suma de \$251.506 pesos y debió pagarle \$259.936, por lo que debía \$8.430.

Precisó que en el caso había lugar a la condena prevista en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 consistente en un día de salario por cada día de retardo hasta la terminación del contrato, por haber consignado de manera deficitaria las cesantías en el año 2018 y no esgrimir justificación alguna, lo que consideró un indicio de la mala fe.

Bajo la misma argumentativa, ya que consideró acreditada la mala fe del empleador, sostuvo que debía aplicarse la sanción prevista en el artículo 65 del C.S de T, es decir un día de salario por cada día de retardo en el pago de las obligaciones, es decir, a razón de \$60.953 diarios contados a partir del 9 de julio de 2019 y hasta por el término de 24 meses; y a partir del mes 25 la empresa deberá pagar al demandante intereses moratorios de acuerdo a la tasa máxima del crédito de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera con un salario promedio de \$1.828.602

Finalmente condenó en costas a la sociedad demandada.

#### **2.4. EL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandada interpuso el recurso de apelación señalando que no era cierto que SERDAN no había cancelado sus obligaciones contractuales, a su juicio la prueba aportada al plenario arroja el cumplimiento oportuno de aquellas, es decir cesantías, intereses a las cesantías y agregó "(...)Tal es así que el actor a SERDAN SA en ciertas ocasiones le solicitaba retirar parcialmente las cesantías que tenía consignadas ya en el fondo, tal es asique SERDAN SA y no lo analizó el juzgador en su momento al finalizar el contrato de trabajo le envió al accionante un oficio por medio del cual se le autorizaba el retiro de las cesantías que tenía en su respectivo fondo y las que no tenía en el fondo pues se le realizó el pago de manera directa al aquí accionante (...)"

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

Agregó que el cumplimiento de las obligaciones fue patente en que no existió reclamo alguno por el accionante mientras estuvo vigente la relación laboral y no existió inconformidad al momento de pagarse las prestaciones sociales.

Que no se encuentra acreditada la mala fe de la empleadora aducida en el fallo, conforme lo señala el artículo 83 constitucional, contradiciendo así los diferentes precedentes de la Corte Constitucional C-892 del 2009 del 2018 y de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral 3209 del 2018 radicación 61285; las liquidaciones de prestaciones sociales las hizo conforme su leal saber y entender alejado de una actitud de mala fe.

Puntualizó lo siguiente: “Que el juzgador de primera instancia olvidó aplicar el precedente en cuanto que “han señalado que la indemnización moratoria del art 65 prescribe a los 24 meses de haberse terminado el contrato de trabajo y así nos lo ha decantado las sentencias anteriores, y en un claro desconocimiento de dichas sentencias del precedente constitucional, el precedente nuestro máximo órgano el juzgador de conocimiento condena a mi procurada a una sanción del art 65 pasando totalmente por alto la prescripción del art 65 tal y como lo decantan estas sentencias”.

Y finalmente agregó “El juzgador de conocimiento simplemente pasa por alto una terminación que fue hace más de 3 o 4 años, pero condena la indemnización del 65 en un claro desconocimiento de esa sentencia, ahora bien, la sentencia de la corte suprema de justicia 4509 de 2018 R61514 nos señala lo siguiente “teniendo en cuenta las premisas fácticas establecidas por el sentenciador colegiado es evidente que entre la fecha de finalización del vínculo laboral y la presentación de la demanda que transcurrieron 2 años, 2 meses y 23 días por ende asiste razón a la libelista por cuanto siguiente criterio jurisprudencial imperante al haber pasado más de 24 meses de la terminación del vínculo contractual y radicación de la demanda lo correspondiente por concepto de sanción moratoria es condenar al interés de mora a la tasa más alta certificada por la superintendencia financiera, lo anterior fue ratificado por la misma corte suprema de justicia sala laboral en la sentencia SL-9708 de 2017, por lo tanto es evidente que mi procurada no se le puede condenar a la moratoria del art 65 por dos cosas; primero que todo esta sanción no obra de manera automática se tiene que tener plena certeza la mala fe con la que ha actuado la empresa empleadora tal y como lo decanta el art 83 de la constitución, y en el presente proceso brilla por su ausencia esa mala fe. Luego tenemos en la numero dos, la sanción de que trata el art 65 o la sanción moratoria del art 99 de la ley 50 del 90 prescribe a los 24 meses después de haber finalizado el vínculo laboral y si se quería condenar a mi procurada por alguna falta de pago, lo que se debió haber condenado fue a los intereses moratoria a la tasa más alta tal y como lo señala las citadas sentencias, razón por la cual no tiene ninguna asevero factico o jurídico las condenas que se han presentado en contra de SERDAN SA, sin más que anotar en debida forma y en base al decreto 806 del 2020 este servidor igualmente presentará por escrito el recurso de apelación ante los honorables magistrados en donde se sustentará y se dará alcance a lo que aquí se señaló por tal razón muy respetuosamente le solicito al juzgador de alzada en el presente proceso que revoque la sentencia y los numerales que sean en contra de mi procurada, ya que SERDAN SA siempre se ha mantenido bajo el principio constitucional de la buena fe y en ningún momento ha actuado en contrario a la ley ni a espaldas a ella”



## **2.5. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

Luego de corrido el traslado de los alegatos de conclusión, la parte demandante deprecó la confirmación del fallo de primera instancia; por su parte el demandado no hizo uso de su derecho.

## **3. CONSIDERACIONES**

### **3.1. COMPETENCIA.**

Preliminarmente debe anotarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió, con el fin que se resolviera el recurso de apelación formulado por la parte demandada, como quiera que la decisión le fue adversa.

Por otro lado, se advierte que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

### **3.2. Problema Jurídico.**

Frente a la condena impuesta a la entidad demandada, atendiendo que la sentencia fue impugnada por ésta, se hace necesario formular los siguientes problemas jurídicos:

- ¿Se encuentra acreditado el pago de las cesantías en el periodo del año 2018 por parte del empleador al trabajador?
- En caso de ser negativa la respuesta, ¿hay lugar en el caso a imponer las sanciones previstas en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 y el artículo 65 del C.S de T?

### **3.3. TESIS DE LA SALA**

La Sala sostendrá que la sentencia de primera instancia debe confirmarse, dado que el juez de primer grado acertó en declarar acreditada la falta de pago de cesantías correspondientes al año 2018; además que la accionada no logró acreditar razones justificativas de su conducta para exonerarlo de las sanciones referidas.

### **3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL**

JURISPRUDENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA CASACIÓN LABORAL. Sobre el auxilio a las cesantías e indemnización contenida en el

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

artículo 99 inciso 3 de la Ley 50 de 1990 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 3 de diciembre de 2019, radicado 70892, M. P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa)

“El auxilio de cesantía regulado por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, contiene diversas situaciones. Una de ellas es su liquidación a 31 de diciembre de cada año, cuyo valor debe ser consignado antes del 15 de febrero del año siguiente en el correspondiente fondo, cuya omisión implicará para el empleador el pago de un día de salario por cada día de retardo (art. 99-3). Otra ocurre a la terminación de la relación laboral, cuando existiendo saldos de cesantías a favor del trabajador, el empleador debe pagarlos directamente al trabajador con los intereses legales causados. La sanción moratoria del artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990, surge a la vida jurídica el 15 de febrero de cada anualidad, pues es antes de ese día que el empleador debe consignar el valor liquidado del auxilio de cesantía. Entonces, si el empleador no consigna en la fecha señalada, la dicha sanción moratoria empieza su vigencia desde entonces, es decir, se hace exigible. Y si ya se tiene la fecha de exigibilidad, la prescripción de la misma está regulada por los artículos 488 del C. S. del T. y 151 del C. P. del T. y de la S.S.”

### **3.5. Del Caso Concreto**

En el caso, no existe discusión, pues esto no fue objeto de reparo en el recurso de apelación, por tanto, consentido por la parte demandante, que celebró tres contratos de trabajo con la empresa Serdan SA; i) a término fijo para desempeñar el cargo de vendedor de agosto de 2011 al 8 de diciembre de 2016 (ii) a término fijo para desempeñar el cargo de representante de ventas del 9 de diciembre de 2016 al 8 de diciembre de 2017 y (iii) y el último por duración de la obra o labor para desempeñar el mismo cargo del 9 de diciembre de 2017 al 5 de julio de 2019.

Se encuentra también decantado – por no ser objeto de discusión a través de recursos- que con base en lo prescrito en el artículo 151 de C-P.T.S.S, que los derechos derivados de los dos primeros contratos de trabajos a los que se hizo referencia en el acápite anterior, se encuentran prescritos.

Entonces, uno de los problemas jurídicos a luz de los reparos efectuados a la sentencia de primera instancia se concita a establecer si se encuentra acreditado que Serdan SA canceló, y si lo hizo de qué forma, las cesantías correspondientes al año 2018 al trabajador José Fabián Daza Romero.

Frente a esto tenemos que en efecto la prueba documental allegada por la propia demandada al plenario arrojó que por concepto de cesantías SERDAN

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

SA canceló a José Fabián Daza Romero la suma de \$395.683, como lo muestra el certificado de pago de cesantías obrante a la página 284 del cuaderno electrónica.

Clave FIAN	Clave Pago	Año de Pago	Fecha Pago	Intereses	Administradora	Valor Pagado
841022384945	414270928	2018	2019-02-14	10	COLFONDOS	\$395,683
840018161503	314783952	2017	2018-02-14	10	COLFONDOS	\$86,563
841013956323	242024984	2016	2017-02-14	10	COLFONDOS	\$83,891
840309831550	183613198	2015	2016-02-12	03	PORVENIR	\$2,114,024

Este certificado constituye soporte del pago efectuado por el Aportante al Fondo de Cesantías. La acreditación del dinero en su cuenta dependerá de los tiempos de gestión de cada Fondo.

Este certificado se expide el día 2021-08-09 a las 12:08.

Cifra ostensiblemente menor al salario promedio devengado por el accionante en el año 2018, que según el fallo de primera instancia – no objetado en el recurso – fue de \$2.077.727 por lo que dicha cifra, era la suma que se debió cancelar por concepto de cesantías al trabajador.

En lo atinente a los intereses a las cesantías también acertó la primera instancia porque al observar el desprendible de nómina del trabajador por el periodo correspondiente a enero de 2019 se advierte el pago de intereses a las cesantías por valor de \$251.506 pesos<sup>1</sup>, cuando esta cifra debió liquidarse por la suma de \$259.936.

El empleador propuso como argumento defensivo que el trabajador retiraba las cesantías que tenía consignadas en el fondo y por ende, dio a entender que a eso se debía el faltante advertido por el a quo. Nada más alejado de la realidad probatoria, pues las solicitudes de retiro de cesantías del empleador se elevaron al fondo respectivo, sobre prestaciones ya consignadas y por los periodos anteriores a 2018, por ende, ese hecho no es oponible a la exigua consignación de cesantías reportada en el periodo referido.

Ahora bien, el hecho de que, en el preaviso de terminación del contrato del 3 de julio de 2019, se le haya comunicado al empleado sobre su liquidación definitiva de prestaciones sociales, y además esta efectivamente se haya cancelado, no resulta relevante a la omisión evidenciada ya que aquella se

<sup>1</sup> Volante de nómina, periodo enero de 2019, página 232 del cuaderno electrónico.

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

refiere al periodo 2018 y la liquidación que se puso de presente al momento de terminar el contrato de trabajo fue la correspondiente al año 2019, en la que no se liquidaron aspectos diferentes al mentado periodo.

Con base en lo anterior, es posible concluir que el empleador no cumplió su carga de acreditar el pago de las obligaciones laborales a su cargo, en especial lo atinente a cesantías y sus intereses.

La primera instancia consideró que en este caso procedía la indemnización derivada del artículo 99 de la ley 50 de 1999 por el no pago de cesantías; que según la alta corporación en sentencia CSJ SL403-2013 deviene tanto por la falta de consignación completa como por su pago deficitario; así mismo condenó por la sanción establecida en el artículo 65 de C.S de T., por el no pago de prestaciones sociales.

La Corte Suprema de Justicia en sentencia SL8216-2016 MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo sobre las referidas sanciones tiene por precisado que:

1º (...) la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, **el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta**. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, **en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables**. 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). Como puede verse, la jurisprudencia de esta Corte y la interpretación que, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha realizado de las disposiciones que prevén las sanciones moratorias, se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderrotables y concluyentes acerca de cuándo procede o no la sanción moratoria o en qué casos hay buena fe o no. En su lugar, se ha inclinado por una interpretación según la cual, la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente, pues «no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe» y «sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro» (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397).

Frente a este puntual aspecto, encuentra la Sala que el empleador no acreditó las razones justificativas de su conducta, y que su esfuerzo probatorio se

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

concentró en decir que había cumplido sus obligaciones contractuales y ello no resultó ser cierto; tampoco resulta ser una justificable predicar que de acuerdo con su “entender” así se debieron liquidar y consignar las cesantías del año 2018, ya que en periodos como en 2015, se advierte se hicieron consignaciones por conceptos más elevados, lo que daba entender que el empleador sí sabía cómo se liquidaban cesantías, además era su deber legal..

El empleador tampoco acreditó que hizo anticipo de cesantías como lo insinuó en su recurso, y si así hubiese sido, esa actitud también iría en contravía de lo preceptuado en el artículo 254 del CST<sup>2</sup> que prohíbe a los empleadores realizar pagos parciales de esas prestaciones. Lo que sí se acreditó, es que Serdan SA no era un empleador novato, y sabía cuales era sus obligaciones, por tanto, la Sala al no observar justificación de su proceder avala la condena realizada por la primera instancia en lo referente a las indemnizaciones ya precitadas.

Finalmente, no es cierto que las sanciones impuestas en la sentencia de primer grado se encuentren prescritas, pues frente a la prevista en el artículo 99 de la ley 50 de 1999, aquella se hizo exigible el pasado 14 de febrero de 2019, y la demanda se presentó dentro de los tres años siguientes el 2 de julio de 2021, frente a las cesantías ocurre lo mismo, pues ese derecho de hizo exigible cuando terminó el vínculo el 5 de julio de 2021, por lo que sí se reclamaron en tiempo.

No es cierto que el derecho contenido en el artículo 65 del C.S del T<sup>3</sup>, prescriba por el hecho de no haber sido presentada la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del vínculo laboral, ya que ese no es el alcance de la norma, lo que realmente quiso el legislador, con poner un límite máximo a la sanción moratoria por el referido término fue que la consabida indemnización no generase un enriquecimiento de los trabajadores, y por ende a partir de ese límite temporal, se causan intereses moratorios a la máxima

---

<sup>2</sup> Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

<sup>3</sup> (...)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 (...).

Rdo: 44650-31-05-001-2021-00051-01  
Proc: ORDINARIO LABORAL  
Acte: JOSÉ FABIÁN DAZA ROMERO  
Acdo: EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN SERDAN SA .  
Decid: Sentencia Segunda Instancia

tasa legal; en ningún acápite la norma, ni las interpretaciones jurisprudenciales se hizo referencia a la aludida prescripción.

Se condena en costas a la parte desfavorecida con el recurso, es decir la parte demandada. Fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal.

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

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha veintidós (22) de marzo de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, en el proceso ordinario laboral adelantado por **JOSE FABIÁN DAZA ROMERO** contra la **EMPRESA COMPAÑÍA DE SERVICIO Y ADMINISTRACIÓN SERDAS SA**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.), esto es, la demandada. Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la parte apelante. Por el Juzgado de primera instancia, liquídese las costas conforme lo dispone el art. 366 del C.G.P.

**TERCERO:** Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

**HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES.**  
**Magistrado Ponente**

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO.**  
**Magistrada.**

**CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ.**  
**Magistrado.**

Firmado Por:

**Henry De Jesus Calderon Raudales**  
Magistrado  
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

**Carlos Villamizar Suárez**  
Magistrado  
Sala 002 Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

**Paulina Leonor Cabello Campo**  
Magistrado  
Sala 001 Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **25181b9b7698e7063239f0a68c984b44bc4a78a96fa7003cda71dfa67285ffc3**

Documento generado en 13/12/2022 04:34:47 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**