



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

Riohacha (La Guajira), veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Discutido y aprobado en sesión de la de fecha, según Acta No.059

Radicación: 44-430-31-89-002-2019-00012-01. Proceso Ordinario Laboral. YIRETH JUDITH BULA LIZCANO contra la CLÍNICA DE ESPECIALISTAS DE LA GUAJIRA S.A.

**1. OBJETIVO:**

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS, HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES y PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, quien preside en calidad de ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1° y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira, verificada el veinticinco (25) de septiembre del dos mil veinte (2020).

**2. ANTECEDENTES.**

**2.1 La demanda.**

YIRETH JUDITH BULA LIZCANO, mediante apoderado judicial instauró demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la Clínica de Especialistas la Guajira S.A. para que se le cancelen las cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, vacaciones, prima de servicios del periodo comprendido entre el el 6 de agosto de 2017 hasta el 31 de enero de 2018, también se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y consecuentemente se ordene el pago de los salarios por el tiempo que permanezcan cesantes y por lo tanto se le pague la indemnización del art. 65 del Código Procesal del Trabajo y la indemnización por despido injusto; y por último les pague las costas del proceso y se falle extra y ultra petita.

**3. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

El Juez de conocimiento profirió sentencia en la que resolvió: **“PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante YIRETH JUDITH BULA LIZCANO y LA CLÍNICA DE ESPECIALISTAS GUAJIRA S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un**

año que inicio el día 6° de agosto de 2017 y termino el 31 de enero de 2018; **SEGUNDO:** Como consecuencia del numeral anterior, condenar a la CLÍNICA DE ESPECIALISTAS GUAJIRA S.A. a pagar a la demandante los siguientes valores y conceptos:

**Indemnización moratoria:** a razón de un día de salario por valor de \$57.460 por cada día de retardo partir del 1 de febrero de 2018 hasta el 13 de junio de 2019, fecha en que se acreditó el último pago, causando un sanción de \$28.557.620.

**Despido indirecto:** La suma de \$861.900

**TERCERO: ABSOLVER** al demandado de las demás pretensiones de la demanda.

**CUARTO: DECLARAR** probada la excepción de pago parcial propuesta por la parte demandada y no probadas las demás.

**QUINTO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada. Se señalan las agencias en derecho en la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. (...)

#### 4. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión proferida por la primera instancia, el apoderado de la parte demandada manifestó lo siguiente:

*“(...) Dentro del proceso se adelantaron trámites y pruebas, que de pronto no se les dio la valoración que consideramos debía darse, como es el hecho de en el interrogatorio de parte de la misma demandante manifestara y reconociera de que ella presentó la carta de renuncia con 15 de días de anticipación, solamente porque el contrato así se lo establecía, ahora, si tenemos en cuenta que el contrato laboral tuvo una duración de 6 meses y que si en verdad el motivo de la renuncia hubiese obedecido a los pagos o los disgustos o a la inconformidad con la forma en que se venían desarrollando los pagos, la terminación del contrato debió hacerse mucho antes, o pudo haberse hecho mucho antes (Perdón), ella esperó que se terminara el contrato para pasar la carta, me parece, aparte de todo una actitud pues un poco de mala fe, porque simplemente está aprovechando un asilo coyuntural para obtener un beneficio, eso en lo que tiene que ver con la carta de renuncia, ahora, en cuanto a la sanción establecida por el señor juez en lo tiene que ver con los pagos atrasados, efectivamente se presentaron algunos pagos, pero también es cierto de que dichos pagos pues obedecieron a muchas circunstancias entre ellas a la misma situación en el que está el sector salud en Colombia, en el cual no hay la disposición de recursos disponibles para cancelar de manera puntual, pero también es cierto que se le pago la totalidad de lo adeudado a la demandante, con ello pues podríamos pensar de que hubo una convalidación en la medida en que ella también los aceptó y nunca los gestó, ni los rechazo, ni los devolvió, empezó simplemente a recibir los pagos y contemplarlos como a ella, y reconoció que efectivamente esos pagos se les habían realizado, ahora, hay otro punto que tampoco se tuvo en cuenta y que fue esgrimido por nuestra parte en el momento de presentar los alegatos y*

*es lo que tiene que ver con la aplicación del artículo 77 del código sustantivo del trabajo, que considero mereció un pronunciamiento del señor juez al momento de proferir la sentencia dado que los demandantes y su apoderado no hicieron presencia en la primera o en la audiencia inicial para la etapa de conciliación, esto de acuerdo con el artículo 77 del código sustantivo al trabajo también tiene unas consecuencias y sobre eso debió hacerse realizo por parte del señor juez una manifestación dentro de la sentencia sobre todo cuando nosotros alegamos, al momento de presentar nuestros alegatos, por todas estas circunstancias pues consideramos de que este fallo debe ser revisado por el superior jerárquico, superior funcional, señor juez, en la medida de que no estamos de acuerdo, al menos en los puntos en que hemos manifestado nuestra inconformidad y solicitamos que el señor juez nos conceda el recurso de apelación(...)*”.

## **5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante auto adiado 13 de abril de 2023, se corrió traslado para alegar de conclusión a las partes, según lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1123 de 2022.

### **5.1 Alegatos presentados por la CLÍNICA DE ESPECIALISTAS GUAJIRA S.A.**

En representación de la empresa demandada el Dr. Hugo Montalvo Manjarrez presentó sus alegatos de conclusión exponiendo que el juez de primera instancia omitió pronunciarse sobre la inasistencia del demandante y de su apoderado a la audiencia de conciliación de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo, por lo que debieron presumirse por ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito, y como consecuencia de ello no debió condenarse a su representada por las sanciones impuestas en primera instancia.

## **6. CONSIDERACIONES**

### **6.1 Presupuestos Procesales.**

Del estudio del plenario se determina que los requisitos indispensables para su formación y desarrollo normal, representados en la demanda en forma, competencia del funcionario judicial y capacidad de las partes tanto para serlo como para obrar procesalmente, se encuentran reunidos a cabalidad, circunstancia que permite ser decidido en el fondo mediante una sentencia de mérito, pues no se vislumbra causales de nulidad que invaliden lo actuado.

### **6.2 Competencia.**

Se conoce del proceso en segunda instancia con el objeto de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada CLÍNICA DE ESPECIALISTAS

GUAJIRA S.A., tarea judicial que otorga competencia al *ad quem* para revisar los puntos objeto de reparo con el fin de determinar si se comparte su postura, conforme al mandato establecido en el artículo 15 Literal B Numerales 1 y 3 del C.P.L y S.S.

## 6.2 Problema Jurídico.

Conforme lo planteado en el ítem anterior, como problemas jurídicos que corresponde dirimir a la Sala se encuentran los siguientes:

- a) Dilucidar si existió un contrato de trabajo entre la demandante y la demandada.
- b) Examinar si hay lugar a confirmar las condenas por despido indirecto y por sanción moratoria.
- c) Analizar las consecuencias jurídicas de la inasistencia de una de las partes a la audiencia consagrada en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo.

Conforme a los postulados del artículo 280 del CGP, especialmente en su enunciado “*La motivación de la sentencia deberá limitarse al examen crítico de las pruebas con explicación razonada de las conclusiones sobre ellas*”.

### a) El contrato de trabajo, su modalidad y los extremos temporales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del C.S.T.S.S., es Contrato de Trabajo aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador y la remuneración, cualquiera sea su forma, salario.

Por su parte, el artículo 23 de la misma obra determina que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales y concurrentes, de tal suerte que faltando uno solo de ellos se desvirtúa la relación laboral, a saber: 1) Prestación personal de servicios 2) Subordinación 3) Remuneración.

Asimismo, el artículo 24 consagra la presunción de que toda relación de trabajo personal estuvo regida por un contrato de trabajo, presunción legal que en sentir de la Corte Constitucional revierte la carga de la prueba al empleador. Ha mencionado el Alto Tribunal Constitucional en varias sentencias como la C- 665 del 12 de noviembre de 19981, Referencia Expediente D-2102, Acción de inconstitucionalidad contra el inciso segundo del art. 2° de la Ley 50 de 1990, Demandante: Benjamín Ochoa Moreno, M.P. Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA, que:

*“la presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza (inciso 1 de la norma demandada) implica un traslado de la carga de la prueba al empresario”. ... “El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción”.*

En primer lugar, debe manifestarse que, conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para lograr el éxito de pretensiones laborales surgidas con ocasión de un contrato de trabajo, deben acreditarse con suficiencia los elementos esenciales del mismo (elementos descritos en el numeral 3), sin que para ello baste su enunciación en la demanda, pues es necesario que vengan acompañados de las razones que lo demuestran, bien sea documental, testimonial o de cualquier otra índole que permitan al juzgador de instancia analizar y arribar, por persuasión racional, al convencimiento íntimo sobre lo que constituye el reclamo y las bases sólidas que se invocan para ese efecto.

Sin embargo, tratándose del trabajador como demandante, el artículo 24 ibídem, consagra una presunción en su favor, según la cual le basta probar la relación de trabajo personal para entender que dicha prestación del servicio estuvo regida por un contrato de carácter laboral. De acuerdo con lo anterior, acreditada la prestación personal del servicio, los otros elementos se presumen, correspondiéndole al presunto empleador desvirtuar la subordinación o dependencia con el fin de exonerarse de las prestaciones y demás acreencias laborales que surjan como consecuencia de tal relación.

En el caso de marras, la demandante allegó al proceso un contrato de trabajo a término fijo con el fin de ejecutar labores de enfermera jefe desde el 1 de agosto de 2017 hasta el 31 de enero de 2018 (Fl. 29-31) en las instalaciones de la Clínica de Especialistas Guajira S.A. el cual fue firmado por la representante legal de la demandada, además en su contestación, el apoderado judicial de la Clínica de Especialistas Guajira S.A. aportó las planillas de pago de nomina de fechas 13 de junio, 22 de junio, 11 de agosto, 22 de septiembre, 21 noviembre de 2017, y 5 de enero, 23 de enero, 5 de febrero, 13 febrero, 19 abril de 2018; y 15 de mayo de 2019. (Fl. 64-87)

Ahora, en el interrogatorio rendido en sede de primera instancia por la representante legal de la Clínica de Especialistas Guajira S.A. NADIUASKA KATERINE MENDOZA FERNÁNDEZ reconocen que la señora YIRETH JUDITH BULA LIZCANO sostuvo un

vínculo laboral con la empresa que representa en los periodos señalados en el acápite de la demanda.

Aunado a lo anterior, este Cuerpo Colegiado aclara que la finalidad del principio establecido en el artículo 53 de la Carta Magna es privilegiar la protección del trabajador, amparo que se configura con la revisión extensa que realiza el Juez laboral de los elementos esenciales de toda relación laboral. Por ello, el funcionario de primer grado encontró acertadamente todos los elementos indispensables del contrato de trabajo, cuando señaló que se demostró por parte de la actora la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y la remuneración pactada. Elementos que fueron fundamentados, así como las pruebas documentales y testimoniales obrantes en el expediente, además, durante todo el tiempo que duro el vínculo laboral no variaron de manera considerable las tareas asignadas al demandante, las cuales obedecían a labores misionales de la entidad o no eran de carácter ocasional, por ello se determina sin lugar a equívocos que existió una relación de carácter laboral entre la señora YIRETH JUDITH BULA LIZCANO y la Clínica de Especialistas Guajira S.A..

**b) Sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo:**

En el recurso de alzada, el profesional del derecho también ataca la indemnización por falta de pago referente a las prestaciones sociales, prevista en el artículo 65 en su numeral primero, el cual nos indica que: *“(...)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 (...), 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. (...)”*.

De la pretranscrita disposición, se extrae la obligación para el empleador de consignar a la terminación del contrato de trabajo los salarios, así como las prestaciones sociales debidas, so pena de hacerse merecedor de la sanción consistente en un día de salario por día de retardo durante los primeros 24 meses, adicionalmente, a partir del mes 25 se generarán intereses moratorios hasta que se haga efectivo el pago.

En audiencia de práctica de pruebas rindió testimonio la señora Nadiuska Mnedoza quien como gerente general de la Clínica de Especialistas Guajira S.A., expresando que referente al pago de salarios y prestaciones sociales, que era cierto que los pagos nunca se realizaban de manera puntual, que desconoce las razones por cuales renunció la demandante y que tiene entendido que no se adeuda ningún valor a la demandante.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia ha reiterado en sentencias como la SL8216-2016 que “(...) *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 (...)»*

Ahora, en un pronunciamiento reciente dicha corporación en providencia SL3101-2020, reiteró la postura de la sentencia CSJ SL ago. 26 de 2009, rad. 37156, al señalar que: “(...) *no se necesita que el trabajador reclame sus derechos o constituir en mora el empleador renuente, pues esta figura no puede ser de recibo en el derecho del trabajo. Justamente la Corte, en sentencia del 30 de mayo de 1994, citada por la censura, expresó “que para la imposición de la sanción moratoria no es indispensable que el trabajador reclame el pago de los derechos que le corresponden, ni durante la vigencia de la ejecución del contrato ni a su terminación, pues el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no exige dicho requisito al punto que pueda asimilarse a la figura del requerimiento de usanza en las obligaciones civiles (...)”.*

Por lo antes expuesto, este órgano colegiado teniendo en cuenta las pruebas aportadas al expediente, la normatividad vigente y los criterios jurisprudenciales aplicables a el caso en concreto, considera que ha existido mala fe por parte de la sociedad Clínica de Especialistas Guajira S.A, al momento de liquidar las prestaciones sociales y salariales a las que tiene derecho el trabajador debido a que no expresó razones o argumentos de peso que indicarían a

esta Colegiatura la imposibilidad de realizar las mencionadas liquidaciones de forma oportuna. En ese orden de ideas se mantiene la decisión tomada por el Juez de primer grado, pero por las consideraciones aquí expuestas.

**c) Confesión presunta o ficta por la inasistencia de una de las partes a la audiencia consagrada en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo**

Finalmente, uno de los argumentos que ha expuesto el apelante en su recurso y en los alegatos de segunda instancia, es lo referente a la inasistencia de la parte demandante a la audiencia de conciliación obligatoria, decisión de excepciones previas y saneamiento y fijación del litigio contemplada en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo, puesto que según su argumento debió dársele aplicación a la presunción del numeral primero de dicha normativa, el cual decanta que: “(...) 1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito. (...)”

Si bien es cierto, que la parte demandante no asistió a la audiencia celebrada el día 13 de febrero de 2023, este Cuerpo Colegiado considera que el Juez de primera instancia no incurrió en equivocación alguna al no aplicar la aludida confesión ficta, pues, aunque el fallador no estableció la confesión, la entidad demandada guardó silencio frente a esta situación, siendo también posible que el administrador de justicia pueda infirmar dicha confesión a partir de la valoración de otras pruebas<sup>1</sup>.

Así lo ha establecido la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, cuando estableció que: “(...) No necesariamente la consecuencia adversa que ha de sufrir la parte incumplida en la audiencia de conciliación, esto es sufrir los efectos de la confesión ficta, ha de determinar la convicción del juzgador sobre los hechos objeto del litigio, puesto que es bien sabido que el juzgador de instancia, de acuerdo con el artículo 61 del CPT, puede formar libremente su convencimiento de la verdad real “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal de las partes”.

*La confesión ficta prevista en el artículo 77 del CPT es una presunción legal que admite prueba en contrario; por tanto, si, en el sub lite, el ad quem tomó la decisión fundado en otras pruebas como la testimonial, los interrogatorios de parte y las documentales, sin hacer alusión expresa a la confesión ficta en comento, bien se puede entender que le dio más peso a aquellas pruebas para efectos de establecer las premisas fácticas, lo cual es perfectamente legítimo en arreglo al precitado artículo 61 del CPT. (...)*”.

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia SL 28398, 6 mar. 2007, CSJ SL 39357, 13 feb. 2013, CSJ SL9156-2015 y CSJ SL3865-2017.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y en la medida que el juez del trabajo esta prevalido del principio de libertad probatoria y tampoco esta sometido a una tarifa legal de pruebas, de tal forma que puede otorgar un mayor valor a unas en perjuicio de otras, es decir, la prueba de confesión ficta no impide, de forma absoluta llegar a otras conclusiones fácticas<sup>2</sup>.

En conclusión, la Sala estima que en el presente caso confluyen los supuestos necesarios para confirmar la sentencia emitida por el Juez Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira en audiencia adiada veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinte (2020) según lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.)

### **DECISIÓN**

En mérito de lo brevemente expuesto, esta Sala de Decisión Civil -Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la ley, **FALLA:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 25 de septiembre de 2020, proferida por el Juez Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira, al interior del proceso incoado por YIRETH JUDITH BULA LIZCANO contra CLÍNICA DE ESPECIALISTAS GUAJIRA S.A., por las razones decantadas en la parte motiva de este fallo.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia a la demandada recurrente. Como agencias en derecho se fija el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual, el cual tendrá en cuenta el *A-quo* al momento de elaborar la liquidación concentrada de las costas.

**TERCERO: NOTIFICAR** por edicto esta providencia.

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**  
**Magistrada Ponente**

**HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**  
**Magistrado**

**LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS**  
**Magistrado**

---

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia, SL 28398, 6 mar. 2007, reiterada en la CSJ SL1357-2018

**Firmado Por:**

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

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

**Luis Roberto Ortiz Arciniegas**  
**Magistrado**  
**Sala 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: **a402d1d0230e6366d916abf5d98026bd12f13b1663dfe1c9bb40fcfb611a8b70**

Documento generado en 28/09/2023 02:32:13 PM

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