



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

Riohacha, veinticuatro (24) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Magistrado Ponente: Dr. LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS

ACCIÓN:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA	SENTENCIA ACUMULADA
DEMANDANTE:	NEIVIS ESTER PÉREZ GÓMEZ.
DEMANDADO:	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
JUZGADO DE ORIGEN:	JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIOHACHA, LA GUAJIRA
RADICACIÓN:	44-001-31-05-002-2018-00301-01

Discutido y aprobado en Sala Según **Acta No 24.** del veinticuatro (24) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, HENRY DE JÉSUS CALDERÓN RAUDALES y LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS, quien preside en calidad de ponente, profiere sentencia escrita conforme a la Ley 2213 de 2022, artículo 13 numeral 1º, con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., en la que se resuelve el recurso de apelación formulado por la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, contra la sentencia proferida el once (11) de agosto de dos mil veintitrés (2023) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el proceso de la referencia.

1. ANTECEDENTES.

1.1. DEMANDA.

A través de apoderado judicial, la señora NEIVIS ESTER PÉREZ GÓMEZ interpuso demanda ordinaria laboral contra la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, con la finalidad de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el tres (03) de junio de dos mil nueve (2009) hasta el veinte (20) de diciembre de dos mil dieciséis (2016), el cual culminó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador; como consecuencia de lo anterior, solicita se condene a al accionada al pago de prestaciones sociales y vacaciones, así como el pago de la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria del artículo 65 CST.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que fue contratada a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales en las instalaciones de la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, sede Riohacha, ubicada en el Km1 vía Maicao; que se suscribieron otros contratos los cuales fueron prorrogados automáticamente; que el último contrato suscrito se efectuó desde el 04 de enero de 2016 hasta el 30 de junio de 2016, pactando como remuneración la suma de \$690.000.

Manifestó que cumplió con un horario de trabajo de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y sábados de 7: a.m. a 12:00 p.m.

Indicó que el 20 de diciembre de 2016, fue despedida de manera unilateral y sin justa causa por parte de la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, sin previo aviso, el cual debió haberse efectuado el 02 de noviembre de 2016.

Sostuvo que a pesar que, en la cláusula sexta del contrato de trabajo, se estableció expresamente que el contrato no sería prorrogado, la trabajadora continuó prestando sus servicios personales con posterioridad al 30 de junio de 2016, y hasta la terminación unilateral de su contrato el 20 de diciembre de 2016

1.2. ACTUACIÓN PROCESAL Y CONTESTACIONES DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida con auto del siete (07) de febrero de dos mil diecinueve (2019) y se notificó a la entidad demanda, quien dio contestación a la misma dentro del término legalmente establecido, tal como se indicó en auto del 16 de agosto de 2019

1.3. CONTESTACION A LA DEMANDA.

La Universidad Antonio Nariño, a través de su apoderado judicial, se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones por carecer de fundamentos facticos y jurídicos, señalando que la actora estuvo vinculada mediante varios contratos de trabajo por el término fijo de un año de la siguiente manera:

- Contrato de Trabajo desde el 3 de junio de 2009 al 20 de junio de 2009.
- Otro si del 21 de junio de 2009 hasta el 25 de julio de 2009.
- Otrosi del 10 de septiembre hasta el 15 de diciembre de 2009.
- Contrato de Trabajo desde el 4 de enero de 2010 al 30 de junio de 2010.
- Otro si del 1 de julio de 2010 hasta el 18 de diciembre de 2010.
- Contrato de Trabajo desde el 3 de enero de 2011 al 30 de junio de 2011.
- Otro si del 1 de julio de 2011 hasta el 17 de diciembre de 2011.
- Contrato de Trabajo desde el 3 de enero de 2012 al 30 de junio de 2012.
- Otro si del 1 de julio de 2012 hasta el 22 de diciembre de 2012.
- Contrato de Trabajo desde el 8 de enero de 2013 al 30 de junio de 2013.
- Otro si del 1 de julio de 2013 hasta el 21 de diciembre de 2013.
- Contrato de Trabajo desde el 7 de enero de 2014 al 30 de junio de 2014.
- Otro si del 1 de julio de 2014 al 21 de diciembre de 2014.
- Contrato de Trabajo desde el 5 de enero de 2015 al 30 de junio de 2015.
- Otrosi del 1 de julio de 2015 hasta el 20 de diciembre de 2015.
- Contrato de Trabajo desde el 4 de enero de 2016 al 30 de junio de 2016.
- Otro si del 1 de julio de 2016 al 20 de diciembre de 2016.

Indicó que la terminación del vínculo laboral se presentó el 20 de diciembre de 2016 por vencimiento del plazo fijo pactado, previo preaviso efectuado el 14 de noviembre de 2016 y recibido por la trabajadora el 18 de noviembre de 2016.

Señaló que el ultimo contrato de trabajo suscrito con la actora fue el No. A2016000062 celebrado el día 4 de enero de 2016, el cual fue prorrogado a partir del primero de julio de 2016 hasta el 20 de diciembre de 2016.

Concluyó con que se le canceló a la demandante la totalidad de prestaciones sociales, además se cumplió con el pago de cotizaciones al sistema General de Seguridad Social, por lo que no adeuda suma alguna derivada de la relación laboral existente entre las partes.

Formuló las excepciones de pago, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación y falta de causa, prescripción y compensación.

Se llevó a cabo audiencia del artículo 77 CPTSS el 25 de octubre de 2019 en la que se declaró fracasada la conciliación, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes¹

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

¹ Archivo 09 del E.D.

Surtido el trámite de rigor, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, profirió sentencia de primera instancia el día once (11) de agosto de dos mil veintitrés (2023), a través de la cual resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la señora Nevis Ester Pérez Gómez y la Universidad Antonio Nariño, se verificaron varios contratos individuales de trabajo a término fijo, siendo el último terminado de manera unilateral e injusta por parte del empleador.

SEGUNDO: CONDENAR a la Universidad de Antonio Nariño a pagar a la señora Nevis Ester Pérez los siguientes conceptos y valores: cesantías \$820.857 pesos; intereses de cesantías \$98.502 pesos; vacaciones \$352.388 pesos; indemnización por despido injusto \$4.140.000 pesos; sanción moratoria \$24.590 pesos diarios desde el 20 de diciembre de 2016 hasta que el pago se verifique, los que a la fecha de emitir el presente fallo asciende a la suma de \$59.040.590 pesos.

TERCERO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción y no probadas las demás excepciones propuestas por la entidad demandada.

CUARTO: CONDENAR en costas a la universidad Antonio Nariño, fíjese como agencia del derecho el 8% del total de la obligación”.

Como fundamentos de su decisión, sostuvo que las partes suscribieron un contrato a término fijo inferior un año renovado en tres oportunidades como lo prescribe el artículo 46 del código sustantivo del trabajo, cuya cuarta prórroga necesariamente se generó a un año, advirtiendo que las prorrogas se presentaron en razón a que el mismo no fue terminado de la forma que para el efecto lo contempla el artículo 46 del CST, esto es realizando un preaviso con 30 días de anticipación al vencimiento del plazo fijo pactado. Citó para el efecto la sentencia de la Corte Constitucional del 04 de febrero de 1998 en que se indicó: “la renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la constitución, ella permita la realización del principio de la estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a este se le deberá garantizar su renovación”

Indicó que se suscribió un **primer contrato** de trabajo a término fijo desde 03 de junio de 2009 hasta el 20 de junio de 2009, el cual mediante otrosí se extendió su duración hasta el 15 de diciembre de 2009; un **segundo contrato** a término fijo desde el 04 de enero de 2010 al 30 de junio de 2010, extendiendo su duración a través de otrosí hasta el 18 de diciembre de 2010; un **tercer contrato** a término fijo desde el 03 de enero del 2011 al 30 de junio de 2011, extendiendo su duración a través de otrosí hasta el 17 de diciembre de 2011; un **cuarto contrato** a término fijo desde el 03 de enero de 2012 al 30 de junio de 2012, extendiendo su duración a través de otrosí hasta el 22 de diciembre de 2012; un **quinto contrato** a término fijo desde el 08 de enero de 2013 al 30 de junio de 2013, extendiendo su duración a través de otrosí hasta el 21 de diciembre del 2013; un **sexto contrato** a término fijo desde el 07 de enero de 2014 al 30 de junio de 2014, extendiendo su duración a través de otrosí hasta el 21 de diciembre de 2014; un **séptimo contrato** a término fijo desde el 07 de enero de 2014 al 21 de diciembre de 2014; un **octavo contrato** a término fijo desde el 05 de enero de 2015 al 30 de junio de 2015, extendiendo su duración a través de otrosí hasta el 20 de diciembre de 2015; un **noveno contrato** a término fijo desde el 04 de enero de 2016 al 30 de junio de 2016 extendiendo su duración a través de otrosí hasta el 20 de diciembre de 2016.

Consideró que el primer contrato de trabajo una vez culminó el plazo fijo pactado se prorrogó en tres oportunidades así: (21 de junio de 2009 al 25 de julio de 2009; 10 de septiembre de 2009 al 15 de diciembre de 2009; 04 de enero de 2010 al 30 de junio de 2010) y una vez vencido este plazo se renovó a un contrato a término fijo de un año (01 de julio de 2010 al 30 de junio de 2011; 01 de julio de 2011 al 30 de junio de 2012; 01 de julio de 2012 al 30 de junio de 2013; 01 de julio de 2013 al 30 de junio 2014; 01 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015; 01 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016; y 01 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017).

Adujo que la carta de preaviso fechada del 25 de mayo de 2016 en la que se informó a la trabajadora que su contrato vencía el 30 de junio de 2016 y que no sería renovado, no se hizo efectiva, ya que la relación de trabajo continuó y al no haberse preavisado dentro del plazo legalmente establecido, siendo que la carta de terminación se presentó 05 días antes del

vencimiento del plazo, se configuró un despido sin justa causa, por lo que la actora se hace acreedora a la sanción contemplada en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo equivalente a \$4.140.000.

Declaró probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de los derechos generados con anterioridad al 18 de diciembre de 2015, siendo que la demanda fue radicada el 18 de diciembre de 2018, por lo que procedió a liquidar las prestaciones sociales reclamadas durante el 18 de diciembre de 2015 y hasta el 20 de diciembre de 2016, tras no encontrar soporte de su pago, arrojando los siguientes valores y conceptos: cesantías: \$820.857; intereses a las cesantías \$98.502 y vacaciones: \$352.388, junto con la indexación de las condenas.

Concluyó con la imposición de la sanción moratoria del artículo 65 CST, bajo el argumento de no haber el empleador justificado de manera atendible los motivos por los cuales no canceló a la trabajadora las prestaciones sociales al momento de terminación del vínculo laboral, Condenó al pago de un día de salario \$24.590 por cada día de mora desde el 20 de diciembre de 2016, fecha en que finalizó el vínculo contractual, hasta que se verifique el pago, concepto que hasta la fecha de la sentencia de instancia ascendía a \$59.040.590.

3. RECURSOS DE APELACIÓN.

El apoderado judicial de la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO interpuso recurso de apelación contra la sentencia de instancia solicitando su revocatoria, fundamentado en los siguientes argumentos:

Manifestó que existieron diferentes contratos de trabajo a término fijo los cuales se iban suscribiendo periódicamente con fundamento en el artículo 46 CST, citó para el efecto la sentencia SL-22796 del 2022, en la que se indicó que los contratos a término fijo tienen vocación a ser prorrogables indefinidamente por voluntad de las partes según el inciso primero del artículo 46, y que precisamente eso fue lo que sucedió en el caso materia de estudio, en el que se presentaron algunas prorrogas pero no en todos los contratos ni en la manera como lo determinó la juez de instancia.

Sostuvo que los contratos fueron pactados por un periodo determinado, siendo preavisada su no prorroga, por lo que no es posible predicar la no solución de continuidad entre los mismos.

Indicó que al finalizar cada año a la actora se le cancelaba la liquidación de sus prestaciones sociales tales como cesantías, intereses de las cesantías, vacaciones y prima, tal como se evidencia en los soportes de pago aportados y que solicita sean revisados en segunda instancia.

Insistió en que el último contrato de 2016 fue preavisado con las de 30 días de anticipación, lo que significa que la terminación del mismo obedeció a la *voluntad de la parte contratante*, razón por la que no se configura un despido sin justa causa.

Adujó la improcedencia de la sanción moratoria impuesta, resaltando que le fue cancelada a la trabajadora la totalidad de prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral, por lo que no se configuró mora alguna en su pago, por el contrario, la Universidad Antonio Nariño dio cumplimiento a las obligaciones laborales con su trabajadora en los parámetros legalmente establecidos para el efecto.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes se pronunciaron así:

4.1. NEIVIS ESTER PÉREZ GÓMEZ.

La demandante, a través de su apoderado judicial, solicitó la confirmación de la sentencia de instancia, bajo el argumento que los contratos a término fijo inferiores a un año solo se pueden prorrogar por el mismo termino en tres oportunidades, siendo la cuarta prorroga por el término de un año, tal como lo refiere el artículo 46 del CST, citando como referente del tema la sentencia SL-2796 de 2022.

Indicó que la accionada no cumplió con el deber de preavisar la terminación del vínculo laboral con 30 días de anticipación, por lo que la terminación del contrato de trabajo se tornó ilegal e injusta, razón por la cual hay lugar al apago de la indemnización por despido injusto.

Señaló que la demandada desatendió sus obligaciones de pago de cesantías a la actora según repuesta del FONFO NACIONAL DE AHORRO -FNA-, del día 12 de septiembre de 2022, por lo que hay lugar a la imposición de las sanciones que en dichos casos contemplan las normas laborales.

Surtido el término del traslado para pronunciarse en esta instancia y tal como consta en el reporte secretarial, la parte demandada guardó silencio.

5. CONSIDERACIONES.

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra el fallo de primer grado, ante lo cual, se aplicarán las reglas propias del recurso de apelación, específicamente en lo que atañe al principio de consonancia (art. 66A C.P.T. y S.S.)

Se encuentran satisfechos los presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del funcionario y está acreditada la legitimación en la causa, sin que se halle vulnerado el art. 29 de la Carta Política, aunado al hecho que no se advierte irregularidad procesal que pueda invalidar la actuación surtida.

5.1. PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde a esta Colegiatura, dilucidar si la A-quo erró al declarar la prórroga automática del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desconociendo los varios contratos de trabajo a término fijo suscritos entre las partes y legalmente finiquitados; además si en el presente caso se configuró un despido sin justa causa que de lugar al pago de la indemnización del artículo 64 del CST; por último si la demandada canceló la totalidad de prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral que permita exonerarse del pago de la sanción moratoria del artículo 65 CST.

5.2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS y JURISPRUDENCIALES:

Artículos 23, 46, 64 y 65 del C.S.T. Artículo 145 del C.P.T.S.S., artículo 167 del C.G.P.

5.3. PREMISAS JURÍDICAS Y CONCLUSIONES:

5.3.1. DE LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL Y LOS EXTREMOS TEMPORALES.

No fue objeto de discusión para las partes la existencia de la relación laboral y los extremos solicitados en la demanda

La inconformidad de la demandada recurrente radica en que la juez de instancia determinó que el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito por las partes (03 de junio de 2009 - 20 de junio de 2009) no culminó, por el contrario, se prorrogó automáticamente, siendo que el mismo si culminó el 15 de diciembre de 2009 en razón a la figura de otrosí que extendió su duración hasta dicha fecha, sin que sea predicable que el mismo se prorrogó, siendo que si bien se suscribieron contratos de trabajo a término fijo con posterioridad (04 de enero de 2010), cada uno de ellos fue pactado por termino fijo y terminados junto con la respectiva liquidación de prestaciones sociales.

Por lo anterior, se procede analizar la viabilidad de la suscripción de diversos contratos de trabajo a término fijo por periodos inferiores a un año y la extensión de su duración a través de la figura del otrosí

Para el efecto, se tiene que el artículo 46 del CST, determina que en los casos en los que en contrato de trabajo a término fijo se pacte por un periodo inferior a un año, como ocurrió en el caso de la trabajadora demandante en el que se suscribió por 47 días (03 de junio de 2009 - 20 de junio de 2009) "únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año", lo que significa que si las partes guardan silencio respecto a la finalización del contrato el 20 de junio de 2009, el mismo se prorroga automáticamente.

Insiste la demandada en que por acuerdo entre las partes pactado en el otrosí del contrato, acordaron extender el mismo hasta el 15 de diciembre de 2009, es decir ampliar el termino de duración por casi 6 meses más (175 días), lo que significa aproximadamente 5 veces el periodo pactado inicialmente, tal conducta se repitió en los nueve contratos suscritos posteriormente, en los que se hace necesario precisar que se suscribieron para el desarrollo de la misma labor, en las mismas condiciones y en el mismo lugar de trabajo, es decir que contrato a contrato se mantenían los términos inicialmente pactados.

Es cierto tal como lo sostiene el recurrente que el empleador se encuentra facultado para suscribir contratos de trabajo a término fijo de manera indefinida, sin embargo, en el caso de análisis se evidencia un uso atípico de la figura de contratación a termino fijo por periodo inferior a un año, puesto que a través de otra figura denominada otrosí, se extiende la duración del mismo por periodos muy superiores al termino inicialmente pactado, situación que no se encuentra contemplada legalmente y que desnaturaliza la figura de contratación por termino fijo inferior a un año

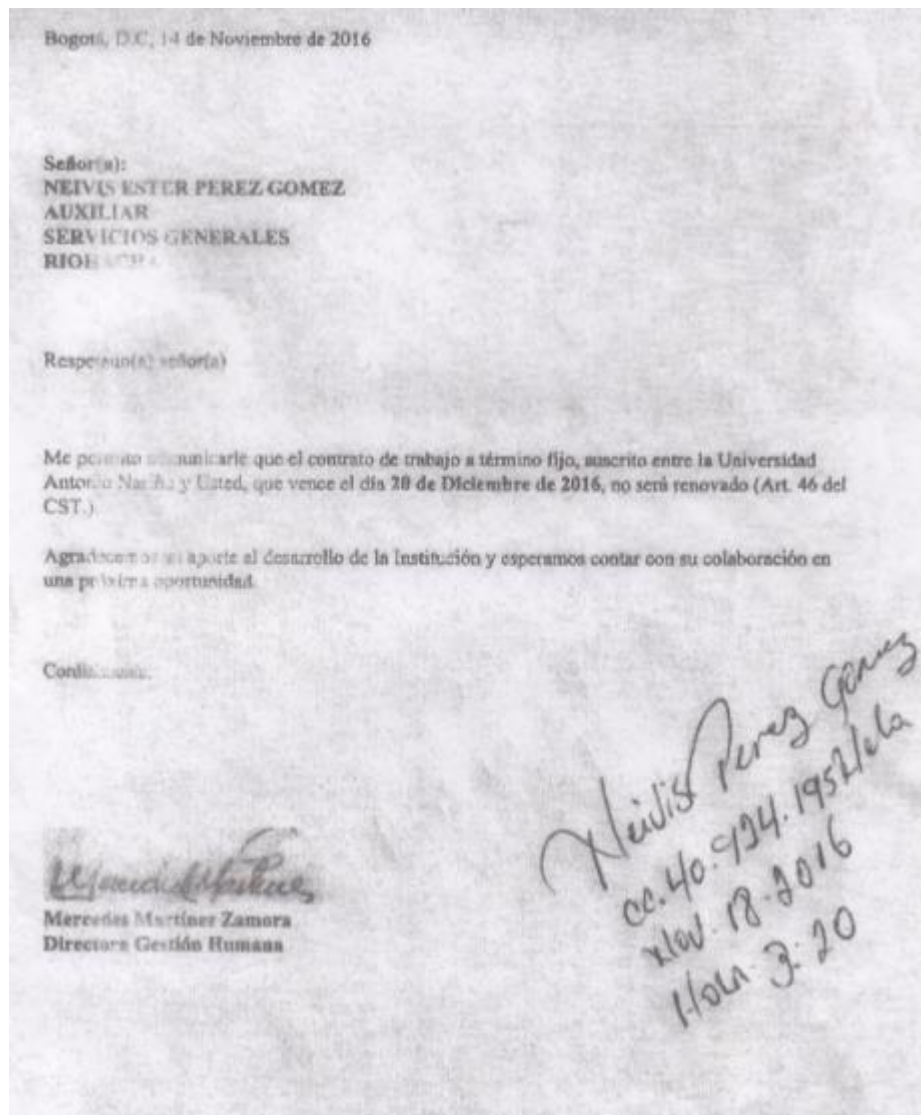
En tales términos, los diferentes otrosí suscritos por las partes a través de los cuales extendieron el término de duración del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, no tienen efecto, pues no existe normatividad en materia laboral que permita tal situación, por el contrario, tal como lo sostuvo la juez de instancia, dada la continuidad de la prestación del servicio por parte de la trabajadora una vez culminó el plazo fijo pactado, se generó la prórroga automática del mismo, en tres oportunidades por el mismo periodo inicialmente pactado y en la cuarta oportunidad por el término de un año y así sucesivamente, siendo el último contrato vigente el causado durante el periodo del 01 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, tal como fue declarado en la sentencia de instancia, siendo del caso precisar que, en razón a que las fechas no fueron objeto de inconformidad por parte del apelante, esta Corporación no ahondará en las mismas y partirá de la última vigencia declarada en la sentencia de instancia, esto es del 01 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, se insiste, dado que los periodos calculados por la juez, específicamente lo atinente a las fechas, no fueron objeto de apelación, por lo que no se tiene competencia esta Sala para su modificación, de conformidad con el artículo 66A CPTSS.

5.3.2. INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO DEL ARTICULO 64 CST

Sostuvo la juez de instancia que a pesar de haberse realizado el preaviso el 25 de mayo de 2016, la relación de trabajo continuó, encontrando que la carta de terminación del mismo fue notificada 05 días antes del vencimiento del plazo, por lo que se configuró un despido sin justa causa, condenando al pago de la indemnización correspondiente en cuantía de \$4.140.000.

El recurrente insiste en que el último contrato de 2016 fue preavisado con 30 días de anticipación, lo que significa que la terminación del mismo obedeció a la *voluntad de la parte contratante*, razón por la que no se configura un despido sin justa causa.

Verificado el preaviso, se tiene que la última vigencia del contrato de trabajo declarado en la sentencia se presentó del 01 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, el preaviso de la no prórroga del contrato de trabajo debió ser informado por parte de la Universidad Antonio Nariño a la demandante a más tardar el 30 de mayo de 2017, situación que no ocurrió, siendo que la carta de preaviso que se observa fue la notificada el 14 de noviembre de 2016 en la que se indicó que el contrato culminaba el 20 de diciembre de 2016, no siendo cierta esta última afirmación, dado que en razón a las prórrogas del contrato declaradas en la sentencia de instancia, la última prórroga se efectuó por un año (01 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017) por lo que el preaviso realizado respecto a la culminación de la relación laboral, referida por el empleador el 20 de diciembre de 2016, no surte los efectos del preaviso exigidos por el artículo 46 CST, ya que esta no corresponde a los periodos efectivamente declarados como vigencia de la relación laboral.



Por lo anterior y dado que la relación laboral de las partes culminó el 20 de diciembre de 2016 por decisión unilateral del empleador, sin que para la fecha culminara el vencimiento del plazo fijo pactado, se configura un despido sin justa causa, se insiste debido a que la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo alegada por el empleador no se configuró en el presente caso, dado el cambio de los periodos de duración de la relación laboral decretados en la sentencia de instancia como consecuencia de las prórrogas automáticas que tuvieron los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año suscritos por las partes.

Así las cosas, se confirma entonces la condena impuesta en la sentencia de instancia por concepto de indemnización por despido sin justa causa, sin que sea procedente entrar a verificar el monto ordenado por tal concepto, por no haber sido objeto de inconformidad por parte del recurrente.

5.3.3. DE LA SANCIÓN DEL ARTÍCULO 65 del CST

Dispone el referido artículo: “*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.*”

Su aplicación no es automática ni inapelable, ni tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho tales como la discusión de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo -CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015-, o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas -CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ

SL884-2013 y CSJ SL10551-2015 -, por lo que se ha señalado por la jurisprudencia patria que en cada caso deben indagarse y analizarse suficientemente las condiciones que pueden haber rodeado el comportamiento del empleador y la razón o justificación alegada para no reconocer las prestaciones mínimas de trabajo, las cuales de resultar razonables exonerarían al demandado de la sanción solicitada, siendo que no se evidencia intención de defraudar al trabajador no de burlar los derechos y garantías mínimas.

Sobre este puntual aspecto, la Sala en sentencia CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada en la CSJ SL12854-2016, CSJ SL4032-2017 y CSJ SL3288-2018, sostuvo: «Debe recordarse, que la <buena fe> equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud».

En el caso objeto de análisis, la A quo ordenó el pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST consistente en un día de salario por cada día de mora tras no encontrar acreditado el pago de las prestaciones sociales correspondientes al periodo del **18 de diciembre de 2015 y hasta el 20 de diciembre de 2016**, aduciendo que el empleador no justificó la razón por la cual no había efectuado dichos pagos; por el contrario, el apoderado judicial de la parte demandante, indicó que se allegaron los soportes de pago de las prestaciones sociales que echó de menos la juez de instancia.

Verificada la documental aportada con el escrito de contestación de la demanda, se observó que efectivamente se aportó la liquidación definitiva de prestaciones sociales correspondientes al año 2015, por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio y vacaciones; así como también se observó comprobante de nómina de pago de la prima de servicios correspondiente al año 2016, cancelada en junio y diciembre de dicha anualidad, sin embargo se echa de menos el soporte de pago de las restantes prestaciones sociales correspondientes al año 2016, esto es las cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, si que la entidad demanda haya justificado la razón por la cual no efectuó dichos pagos o no soportó los mismos en el presente proceso, situación que impide afirmar la existencia de la buena fe en la conducta desplegada por el actor a la terminación del contrato de trabajo y que como consecuencia conlleva la imposición de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, tal como lo efectuó la juez de instancia, por lo que se confirma dicha condena

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA				
PERIODO DE PAGO DICIEMBRE DE 2015				
EMPLEADO:	40924195 -NEIVIS ESTER PEREZ GOMEZ			
TIPO:	LIQUIDACION DE CONTRATO	SEDE:	035 -RIOHACHA	
BANCO:	BBVA	CUENTA:	0758000200300602	
CENTRO DE COSTO:	715 -SERVICIOS GENERALES	CARGO:	07 -AUXILIAR	
Concepto	Descripción	Días	Valor	Naturaleza
000020	Días Trabajados (Netos)	20	0	Deducción
003005	Cesantías	346	691.039	Devengo
003007	Intereses Sobre Cesantías	346	79.700	Devengo
003010	Liquidación Vacaciones	11,92	256.207	Devengo
999901	Neto Pagado - Nómina	0	1.026.946	

FECHA DE EXPEDICIÓN: 2019/06/17 17:47:23

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA				
PERIODO DE PAGO DICIEMBRE DE 2015				
EMPLEADO:	40924195 -NEIVIS ESTER PEREZ GOMEZ			
TIPO:	PRIMA DE SERVICIOS	SEDE:	035 -RIOHACHA	
BANCO:	BBVA	CUENTA:	0758000200300602	
CENTRO DE COSTO:	715 -SERVICIOS GENERALES	CARGO:	07 -AUXILIAR	
Concepto	Descripción	Días	Valor	Naturaleza
003003	Prima de Servicios	170	339.528	Devengo
999902	Neto - Prima de Servicios	0	339.528	
FECHA DE EXPEDICIÓN: 2019/06/17 17:47:30				

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA				
PERIODO DE PAGO JUNIO DE 2016				
EMPLEADO:	40924195 -NEIVIS ESTER PEREZ GOMEZ			
TIPO:	PRIMA DE SERVICIOS	SEDE:	035 -RIOHACHA	
BANCO:	BBVA	CUENTA:	0758000200300602	
CENTRO DE COSTO:	715 -SERVICIOS GENERALES	CARGO:	07 -AUXILIAR	
Concepto	Descripción	Días	Valor	Naturaleza
003003	Prima de Servicios	177	377.453	Devengo
999902	Neto - Prima de Servicios	0	377.453	
FECHA DE EXPEDICIÓN: 2019/06/17 17:55:29				

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA				
PERIODO DE PAGO DICIEMBRE DE 2016				
EMPLEADO:	40924195 -NEIVIS ESTER PEREZ GOMEZ			
TIPO:	PRIMA DE SERVICIOS	SEDE:	035 -RIOHACHA	
BANCO:	BBVA	CUENTA:	0758000200300602	
CENTRO DE COSTO:	715 -SERVICIOS GENERALES	CARGO:	07 -AUXILIAR	
Concepto	Descripción	Días	Valor	Naturaleza
003003	Prima de Servicios	170	362.525	Devengo
999902	Neto - Prima de Servicios	0	362.525	
FECHA DE EXPEDICIÓN: 2019/06/17 17:55:20				

Así las cosas, se confirmará la sentencia objeto del recurso de apelación

6. COSTAS

Costas a cargo del recurrente vencido en el recurso, UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO. Se fija como agencias en derecho de esta instancia el equivalente a 1 salario mínimo legale mensual vigente a su cargo y a favor de la parte demandante, suma que deberá ser liquidada por el juez de primera instancia al realizar la liquidación concentrada de costas, conforme lo contempla el artículo 366 del C.G.P.

7. 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 íntegramente el fallo proferido el once (11) de agosto de dos mil veintitrés (2023) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, de conformidad con las consideraciones expuestas en la motivación de la providencia

SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandado UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO y a favor de la demandante NEIVIS ESTER PÉREZ GÓMEZ. Se fijan como agencias en derecho de esta instancia el equivalente a 1 SMLMV, conforme artículos 365 y 366 del C.G.P.

TERCERO: Una vez ejecutoriada la presente sentencia, por Secretaría General, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE, para tal objeto remítase a la secretaria general de este Tribunal.

LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS
Magistrado Ponente

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado

(Ausente de la Sala con Permiso)
PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

Firmado Por:

Luis Roberto Ortiz Arciniegas
Magistrado
Sala 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

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: **aeb15f935b32a2534886ac042e215cf7a33781a368fbedd347a4378bd94eb**

Documento generado en 24/04/2024 04:38:21 p. m.

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