



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

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**

**Magistrada Ponente**

Riohacha, La Guajira, veintiocho (28) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Discutida y aprobada en sesión virtual, según consta en acta N°29

Radicado: 44-430-31-89-002-2014-00242-01- Proceso Ordinario Laboral promovido por NATALIA INÉS DE LA GUADALUPE ALTAHONA CASTRO contra SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.

**1. OBJETO DE LA SALA.**

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ (con impedimento), JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH y PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, quien preside en calidad de ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza el decreto 806 de 2020 artículo 15 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 demandante, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira, verificada el veintitrés (23) de mayo de dos mil diecinueve (2019).

**ANTECEDENTES.**

**1.1. La demanda.**

NATALIA INÉS DE LA GUADALUPE ALTAHONA CASTRO mediante apoderado judicial instauró proceso ordinario Laboral de Primera Instancia contra la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A. pretendiendo se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 30 de marzo de 2009 y el 28 de diciembre de 2011; solicitando el pago de salarios insolutos por concepto de comisiones, el pago de prestaciones

sociales originadas en las diferencias salariales, sanción por no pago de las cesantías en un 100%, la ineficacia de la terminación del contrato, el pago de la indemnización por despido sin justa causa, y la indexación de los valores reconocidos, argumentando para tal fin que:

- 1.- Que prestó sus servicios personales y de manera subordinada a la accionada en los extremos temporales referidos.
- 2.- Que la vinculación estuvo ligada mediante contrato individual de trabajo a término indefinido.
- 3.- Que al momento de la terminación de la relación laboral el salario promedio de la demandante era de \$5.737.600, conformado por un salario básico de \$1.045.009 y el restante por un salario variable derivado de comisiones y otros.
- 4.- Que los pagos realizados a la demandante por comisiones salariales pactadas el parágrafo 4 numeral 2 de la cláusula segunda del contrato de trabajo, fueron reducidos ilegalmente en 17.5%, debiendo esta diferencia salarial.
- 5.- La cláusula 16 del contrato de trabajo es violatoria del artículo 43 del CST como quiera que la liquidación definitiva se pagó los días 13 y 22 de febrero de 2012 y no al momento de la terminación del nexa laboral.
- 6.- Que dentro de las funciones ejecutadas por la demandante estaba la de lograr inversión de dinero de los afiliados al Fondo de Pensiones Voluntarias de Porvenir a través del programa denominado CREDIPORVENIR.
- 7.- Que la comisión del programa anterior para los consultores era de \$5.000 pesos por millón desembolsado al cliente.
- 8.- Que la demandante logró un desembolso de un crédito por valor de \$850.000.000, pero no le fue pagada la comisión pactada que ascendía al valor de \$4.000.000
- 9.- Que la comisión referida anteriormente no fue tomada en cuenta para el pago de vacaciones del año 2010-2011, primas de servicios, cesantías.

10.- Que no le fue cancelado el salario causado entre el 20 y 30 de septiembre de 2011, de 11 días, solo se le cancelaron 6 días.

11.- Que el 28 de diciembre de 2011 presentó escrito reclamando sus derechos laborales y dando por terminado el contrato de trabajo por despido indirecto.

## **2. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

El Juez de conocimiento profirió sentencia en la que resolvió Declarar que entre NATALIA INÉS DE LA GUADALUPE ALTAHONA CASTRO existió contrato de trabajo con la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.; pero absolvió de las demás pretensiones de la demanda a la accionada, declarando probadas las excepciones formuladas; y por último, ordenó la consulta ante el Superior en caso de que no fuera apelada, por haber sido adversa al demandado.

## **3. RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con lo decidido la apoderada judicial de la demandante interpuso recurso de apelación manifestando:

*“Me permito presentar recurso de apelación ante el Honorable Tribunal Superior de Riohacha para que sea revocada la sentencia que se acaba de proferir, en el sentido de que no resuelve la sentencia de estancia, ninguno de los problemas jurídicos planteados en el momento de la fijación de litigio de la primera audiencia de este proceso.*

*En primera instancia no resuelve en virtud de qué terminó la operación laboral de Natalia Altahona con Porvenir; si fue un despido injusto, si fue un despido con justa causa, si fue un despido indirecto o si fue una renuncia. No resolvió el despacho entonces ese conflicto jurídico planteado en este proceso.*

*En segunda instancia, en el mismo fallo manifiesta cuales son las tres (3) figuras o los tres (3) requisitos para que el despido indirecto pueda darse y lo basa en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia 13648 y dice;*

*que sea el trabajador que manifieste por su voluntad que sea debidamente motivada y cumplir con la carga probatoria, pues bien, queda probado y quedó probado en el expediente que sí fue la trabajadora quien manifestó su voluntad, que fue claramente motivada y respecto de la carga probatoria, manifiesta el despacho sesgadamente que no se cumplieron con las cargas probatorias de demostrar la retención ilegal de la comisión del proyecto crediporvenir y se basa de sentencia de estancia en documentales que obren al proceso desconociendo flagrantemente todos los testimonios traídos al despacho tanto con la empresa demandada, como por la parte demandante.*

*En los alegatos de conclusión se hizo una prelación sucinta y clara con nombres propios de los testigos que manifestaron a este despacho en audiencia que sí se dio un negocio entre el señor Edgardo de Vigo y el Banco AV Villas auspiciado con la figura Crediporvenir en la cual este mencionado cliente dejó ochocientos cincuenta millones de pesos (850.000.000 de pesos) depositados en Porvenir para que le hicieran un crédito en el Banco AV Villas y el mismo Vicepresidente comercial de porvenir, dijo a este despacho que sí se dio el negocio y cuatro (4) meses después de haberse concretado dicho negocio, el señor se quejó ante una mora que tuvo porque no le alcanzaban los rendimientos para pagar las cuotas del banco. Así las cosas, el señor Andrés Vásquez manifestó y quizás hasta manera de confesión que fue él quien tomó la decisión de no pagar la tarjeta de bono de comisión que había sido otorgada por el banco AV Villas al demandante. Entonces, este testimonio dejó de ser valorado objetivamente por el despacho para darle prelación a unos documentales que también obran en el expediente que también dan cuenta de que el negocio sí se concretó y que fue fruto del esfuerzo y del trabajo y de la prestación personal de servicio de la señora Natalia Altahona bajo la empresa Porvenir y también quedó acreditado en el expediente con la misma documentales por las que se rechaza la pretensión, que la empresa hizo un llamado a descargos porque, el cliente se quejó posteriormente pero sí desconoce entonces el despacho que hubo un negocio producto del trabajo y el esfuerzo de la trabajadora. Entonces, esa carga probatoria sí se cumplió y sí se trajo al despacho y fue desconocida por la sentencia.*

*De otro lado manifiesta que no existe, o que no se dio la carga probatoria respecto de los 5 días que se reclama. También en el expediente está aportado el recibo de pago del periodo de octubre de 2011, quedó acreditado a través del testimonio de la señora Shirly Guzman, que los pagos siempre se hacían desde al mes siguiente. Entonces estamos hablando que la señora inició con licencia de maternidad con 28 de junio por 84 días hasta el 19 de septiembre debiendo regresar el día 20 de septiembre. También quedó dicho que del 20 al 30 de septiembre son 11 días y en documental a folio 69 del expediente, existen la claridad de los días cancelados que fueron seis (6).*

*Se le pide al Honorable tribunal revise con más acuciosidad la documentación oral del expediente, que escuche los audios de todos los testimonios y pueda de tal manera encontrar que la carga probatoria sí se cumplió en este proceso para definir entonces en una revocatoria de la sentencia que absuelve a la empresa Porvenir a quien se le probó claramente al despacho que incumplió sus deberes como empleador.*

*Por otro lado, los testigos también dan cuenta de la situación particular que se dio con la señora Natalia Altahona para llevarla a un despido con justa causa y se probó en el expediente que no cumplió con los parámetros del reglamento interno del trabajo de Porvenir, en lo cual en nada se refirió en la sentencia en estancia. El juzgado no tuvo en cuenta para nada el reglamento interno de Porvenir; cuál eran los parámetros que debía seguir la empresa para poder tomar decisión de determinar el contrato con justa causa y por eso me recalco en el honorable tribunal que la sentencia no resuelve el problema jurídico de cuál fue la razón por la cual terminó la relación laboral entre mi cliente y la empresa Porvenir. Me reservo de todas formas el derecho de ampliar esta apelación en la audiencia que disponga el Honorable tribunal, considerando que existen otros medios probatorios que conoció la sentencia en estancia que, por el término, digamos de economía procesal no los puedo en estos momentos extender. Pero básicamente la sentencia no cumple con la resolución del problema jurídico planteado y no tuvo toda la valoración integral de las pruebas que obran en el expediente por lo que solicito al Honorable tribunal que sea revocada que sean cumplidas a satisfacción las pretensiones de la demanda.*

## **ALEGATOS DE CONCLUSION.**

### **i.- Apoderada judicial de la parte demandante. (cfr. los folios 17 al 27 del cuaderno de segunda instancia).**

En síntesis solicita que en esta instancia se valore en debida forma la actuación procesal desplegada por la parte actora en el curso del proceso y la carga probatoria cumplida a cabalidad para soportar las pretensiones de la demanda, lo cual indica fue desconocido en la sentencia de fecha 23 de mayo de 2019.

Se ratifica en todos los puntos esbozados en la apelación de fecha 23 de mayo de 2019 y solicita que se revoque íntegramente la sentencia fustigada y que en su defecto se considere favorablemente las pretensiones de la demanda.

### **ii) Apoderada judicial de la entidad Porvenir S.A.**

Manifestó que se ratifica en el escrito de contestación de la demanda, argumentos que tienen soporte en los documentos allegados como pruebas los cuales refiere no fueron desconocidos o tachados de falsos por las partes, por lo que solicita se mantengan los considerandos y los numerales del resuelve de la providencia fustigada.

## **CONSIDERACIONES**

### **4.1 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.

### **4.2 Competencia.**

Se conoce del proceso en segunda instancia con el objeto de resolver el recurso de apelación interpuestos por la apoderada judicial de la

demandante, tarea judicial que otorga competencia al *ad quem* para revisar los puntos objeto de reparo con el fin de determinar si se comparte, conforme al mandato establecido en el artículo 15 Literal B Numeral 1 del CPL y SS.

#### **4.2 Problema Jurídico.**

Se conoce el proceso en segunda instancia por apelación formulada por la apoderada judicial de la parte demandante lo que otorga competencia al Tribunal para revisar los puntos de inconformidad expuestos por el apelante respecto de la sentencia de primera instancia.

Los problemas jurídicos que deberá abordar esta Sala, consisten en determinar si le adeudan salarios insolutos a la demandante, producto del negocio logrado por esta con el señor Edgardo de Vivo dentro del programa crediporvenir y como consecuencia de ello deben reliquidarse las prestaciones sociales.

En igual forma deberá determinarse que si se le adeudan salarios insolutos por concepto de la licencia de maternidad otorgada a la demandante.

Y finalmente determinar cómo terminó la relación laboral, esto es, por un despido indirecto, injusto o voluntad de alguna de las partes y de acuerdo a ello si hay lugar a indemnización por tal circunstancia.

Para resolver los problemas jurídicos planteados es preciso identificar que el artículo 127 del CST Constituye salario *no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.*

Así mismo la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-17982018 (63988), May. 16/18, indicó por regla general, todos los pagos recibidos

por el trabajador cuando realiza su actividad subordinada son salario, a menos que:

- (i) *Se trate de prestaciones sociales.*
- (ii) *De sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.*
- (iii) *Se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador.*
- (iv) *Los pagos laborales que, por disposición legal, no son salario o que no poseen una propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación.*
- (v) *Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.*

A manera de resumen los siguientes pagos o elementos integran el salario: **a.** Comisiones de cualquier tipo; **b.** Horas extras; **c.** Recargos nocturnos; **d.** Remuneración por trabajo dominical y festivo; **e.** Bonificaciones regulares y **f.** Viáticos permanentes por manutención y alojamiento.

Ahora bien, para determinar si un pago constituye salario fuera de los parámetros anterior, se debe preguntar: ¿El pago hecho es obligatorio?; ¿Ese pago se hace regularmente?, pues estas dos interrogantes son en esencia según la Ley y la jurisprudencia lo que determina la calidad de salario.

Para dilucidar los interrogantes anteriormente planteados, debemos remitirnos en primera medida al contrato de trabajo suscrito entre las partes, el cual, estipula en su artículo *SEGUNDO: REMUNERACIÓN. Por*



*el servicio que preste EL TRABAJADOR(A) de conformidad con el presente contrato, **EL EMPLEADOR** le reconocerá una remuneración mensual compuesta: 1. SALARIO BÁSICO (...) 2. COMISIONES, cuyo reconocimiento y pago se encuentra sujeto a las condiciones, términos y cuantías previstas en el anexo sobre remuneraciones que hace parte del presente contrato. Parágrafo 1 las partes acuerdan que las comisiones se causaran cuando el aporte del afiliado en los fondos de Porvenir inversiones ingrese de manera efectiva a la caja de cada uno de los fondos que administra la sociedad (....) (fls. 91-94)*

Ahora bien, del anexo al contrato de trabajo y que se hace referencia en el párrafo precedente, el numeral 1.2. denominado COMISIONES estipula: “**el empleador** reconocerá al trabajador(a) un ingreso salarial de naturaleza variable, que se calculará en forma mensual que corresponde **a un porcentaje de los ingresos netos de Porvenir, que generen las cuentas de la cartera asignada al consulto PL;** (subrayado y negrilla fuera de texto) (fl. 95-98)

Teniendo en cuenta todo lo anterior, pese a la manifestación de la alzada de tener en cuenta la prueba testimonial que da cuenta del negocio entre el señor Edgardo de Vigo y el Banco AV Villas auspiciado con la figura Crediporvenir, la discusión es de pleno derecho, pues debe determinarse si lo anterior es constitutivo de salario o no y ello no puede resolverse de la prueba testimonial.

Para este cuerpo Colegiado, y sin dar mayores rodeos, lo anterior, no puede considerarse salario, pues del contrato de trabajo queda claro que para que la comisión anunciada como no pagada se constituya salario debe ser reconocida por el empleador como tal o por lo menos pagada por este y en el presente asunto no obra ni una sola prueba que acredite que el pago o “premio” como se refiere la documental que realiza el banco “Av villas” se considere parte del salario o comisiones que regularmente devengaba la demandante, y muchos fue probado al interior del proceso que haya ingresado dinero alguno a Porvenir en las cuentas de cartera asignadas al consultor. Aclarando que se entiende sin dificultad que el cliente debía depositar un dinero al fondo de pensiones voluntarias de Porvenir, para ser pignoradas en el crédito otorgado por el Banco bajo la

modalidad de Crediporvenir; sin embargo, ello no se ataca como no pagado en calidad de comisión a la demandante, sino la comisión generada por el banco Av villas de \$5.000 pesos por millón concedido, es decir, son cosas diferentes para esta Sala.

Aunado a la anterior, se precia que el pago solicitado, no se constituye como obligatorio para el empleador, pues de las resultas probatorias queda más que demostrado que ello provenía directamente del banco Av Villas, persona jurídica diferente al empleador de la demandante, por tanto, no puede predicarse que era forzoso que su empleador reconociera dicho rubro a la accionante y menos que ello afectara las prestaciones sociales de la misma, pues se pregunta esta Sala ¿Cómo puede ser posible que el pago que hace un tercero a un empleado y que no es su empleador, tenga que asumir la carga prestacional de ello el empleador directo? Y la respuesta es sencilla no lo debe hacer, a menos que dentro del contrato de trabajo así estuviera estipulado, y en el presente asunto ello no ha sido demostrado.

Así las cosas, debe acogerse la tesis que se plantea en la contestación de la demanda en el sentido de que el pago de la comisión o premio reclamado por esta vía era una mera liberalidad del banco Av Villas como incentivo al consultor o promotor y que este era pagado directamente por la entidad bancaria referida y por tanto no puede ser tenido ello como factor salarial de la demandante, concluyendo entonces que tampoco puede afectar la liquidación de prestaciones sociales que se solicita.

Sobre la intervención de Porvenir en la devolución de la tarjeta debito que contenía el premio, esta judicatura debe indicar que escapa de la órbita de competencia pronunciarse al respecto, pues ello, podría tener implicaciones civiles o de otra naturaleza y mucho menos puede indicarse si el trámite indicado en el reglamento interno de trabajo fue el adecuado para tal asunto, pues en nada variaría la decisión en caso de la que la respuesta fuera afirmativa, pues, en el presente asunto se debatía la calidad de salario y prestación social de dicho incentivo, lo cual, ya fue resuelto.

Se concluye que debe confirmarse la sentencia de primera instancia en este punto, pero por lo considerado en la presente parte motiva de esta providencia.

Con respecto al problema jurídicos, sobre el no pago de días de salario posteriores a la licencia de maternidad otorgada a la actora, se evidencia lo siguiente.

A folio 90 de la actuación obra el certificado de incapacidad o licencia, el cual es otorgado por 84 días comenzando el 28 de junio de 2011 al 19 de septiembre de 2011, y según el dicho de la demandante debiendo reintegrarse a sus labores el 20 de septiembre de la misma anualidad, pero solo cancelándole 6 días de trabajo, cuando había laborado 11 días, por lo que le adeuda 5 días de salario.

Ahora de la prueba documental vista a folio 343 de expediente puede apreciarse el desprendible de nómina del 1 de junio al 30 de julio de 2011, en el cual es cancelado el salario de la actora en su totalidad, sin tener días de ausentismo, pese a ya estar con licencia de maternidad, lo mismo ocurre para el mes de julio.

Para el mes de agosto de 2011, el empleador de la demandante, empieza a cancelar el salario de la señora Altahona Castro, con la licencia de maternidad otorgada a la misma, por 30 días; lo mismo sucede con el mes de septiembre por 30 días y octubre por 24 días para un total de 84 días e indicando que de este último mes laboró solo 6 días.

De lo anterior es claro que no le asiste razón a la parte activa de la acción, si bien es cierto que las fechas estipuladas en la licencia de maternidad son unas, no puede desconocerse la realidad que ocurrió al interior de la relación laboral, por un lado pese a estar con licencia de maternidad desde el 28 de junio de 2011, la demandada optó por cancelarle la totalidad del salario de dicho mes al igual que del mes siguiente, sin descuento alguno, y solo aplicando la licencia para los meses de agosto, septiembre y octubre, por lo cual no desconoció derecho alguno a la demandante y llama la atención que se trate de aplicar a raja tabla los extremos temporales de la licencia para concluir que no fueron cancelados los salarios respectivos, pero no se indique que pese a que en

los mismos extremos temporales se encontraba con licencia de maternidad, el empleador canceló los salarios de la misma como si estuviera prestando el servicio personal sin incapacidad y lo cual, podría favorecer sus intereses, al no poder devengar factores salariales, que estando en licencia no podría disfrutar.

Aunado a lo anterior, se evidencia el pago de los días de salario cancelados a la actora y laborados y por ende por uno u otro lugar se ve compensado los valores cancelados a la actora. No encontrándose de la testimonial información relevante que acredite que las circunstancias fueron de otra manera.

Las anteriores pruebas documentales no fueron tachadas de falsas o desconocido su contenido y por tal razón tienen pleno merito probatorio.

Finamente, sobre la terminación del contrato de trabajo, aduce la apelante que el mismo fue un despido indirecto; para tal fin el artículo 62 del CST establece que existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador cuando existe incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 55480 del 11 de diciembre de 2018 con ponencia de la magistrada Dolly Amparo Caguasango dijo al respecto:

*«Ahora, frente al incumplimiento sistemático la Corte al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo «sistemático», en sentencia CSJ SL 6 de jun. 1996 rad. 8313, puntualizó:*

*[...] Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a*

*demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir"*

De acuerdo a lo anterior el despido indirecto no se configura por cualquier incumplimiento, sino que el incumplimiento debe ser reiterativo, continuado.

Un incumplimiento esporádico, ocasional o de vez en cuando no configura el despido indirecto.

Referido lo anterior, es claro, que la demandante en su carta de renuncia, expone lo anterior como causal de la terminación del contrato de trabajo y así se lo hace saber a su empleador, pero dentro del presente trámite ha quedado demostrado que las causales invocadas no tienen sustento, pues, no se le reconoció salario insoluto alguno, con lo cual, por sustracción de materia no hay lugar al decreto del despido indirecto que se anuncia.

Por otro lado, la demandada manifiesta que fue esta la que dio por terminado la relación laboral, por la inasistencia de la demandante a laborar de manera injustificada en los meses de noviembre y diciembre de 2011 y por tanto no aceptó la carta de renuncia de la actora, pero lo cierto es que no existe prueba de no aceptación de la carta de renuncia y la terminación del contrato por parte de Porvenir pese a tener fecha 28 de diciembre de 2011, solo fue comunicada en fecha posterior.

En vista de que no puede acreditarse el despido indirecto, como precedentemente se indicó y la comunicación de la terminación del contrato de trabajo por justa causa aducido por la demandada solo pudo comunicarse a la actora en enero de 2012, debe concluirse que efectivamente el contrato de trabajo terminó el 28 de diciembre de 2011 al momento en que la demandante presentó su carta de renuncia, pero allí obró su voluntad de no continuar laborando y no el despido indirecto al no haber acreditado los requisitos para su declaratoria.

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 calendada el 23 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira, pero, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia a la demandante. Como agencias en derecho se fija el equivalente a un salario mínimo legal mensual, el cual tendrá en cuenta la *iudex a quo* al momento de elaborar la liquidación concentrada de las costas.

**QUINTO: NOTIFICAR** por estado esta providencia.

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**

**Magistrada Ponente**

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

**Magistrado**

**CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ**

**Magistrado**

(Con impedimento)