



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

Magistrado Ponente:
Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
RADICADO	44-001-31-05-002-2018-00193-01
DEMANDANTE	•MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ RAMÍREZ C.C. 1.121.329.359
DEMANDADOS	•ALMACENES ÉXITO S.A. Nit. 890.900.608-9

Riohacha, treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2023)
(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 065)

1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los Magistrados **PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS Y HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**, quien preside en calidad de Ponente procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º, en la que se decide el recurso de apelación contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, el dieciocho (18) de abril de dos mil veintitrés (2023), dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por **MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ RAMÍREZ** contra **ALMACENES ÉXITO S.A.**

2. ANTECEDENTES.

2.1. La demanda.

MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ RAMÍREZ mediante apoderado judicial instauró proceso ordinario Laboral de Primera Instancia contra **ALMACENES ÉXITO S.A.**, pretendiendo se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido y que la demandada incumplió en el pago de los aportes a la seguridad social en salud y parafiscales de los últimos tres meses de la relación laboral; que en consecuencia, se declare la ineficacia de la terminación del contrato y se ordene el pago de los salarios por el tiempo que permanezca cesante el actor a partir del 7 de mayo de 2017 a razón de \$59.567,93 diarios o por la cuantía que se demuestre, en razón a lo anterior.

Pidió como pretensiones subsidiarias las siguientes:

- a) Un peso \$1,00 dejado de pagar de sus prestaciones laborales y salarios causados durante la vigencia de la relación laboral;
- b) La suma de \$1.484.000 que la sociedad demandada le retuvo y dedujo al actor, sin tener facultad legal para hacerlo, de la liquidación definitiva de sus salarios y prestaciones sociales, por concepto de descuento gastos de viaje.
- c) La suma de \$932.639, que la sociedad demandada le retuvo y dedujo al actor, sin tener facultad legal para hacerlo, de la liquidación definitiva de sus salarios y prestaciones sociales, por concepto de descuento fondo de empleados – presente.
- d) La suma de \$467,00 que la sociedad demandada le retuvo y dedujo al actor, sin tener facultad legal para hacerlo, de la liquidación definitiva de sus salarios y prestaciones sociales, por concepto de descuento para bonificaciones.
- e) La suma de \$7.255.373,24, por concepto de indemnización por la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo.
- f) El valor correspondiente por la indexación de la suma anterior.
- g) El valor de la indemnización moratoria por la retención ilegal de su salario y prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato de trabajo, a razón de \$59.567,93 diarios por cada día de retardo, o por la cantidad que se llegare a demostrar, sin exceder de 24 meses, y a partir de esa fecha por los intereses comerciales moratorios de las acreencias laborales que los causan.
- h) Condenarla extra y ultra petita.
- i) Condenarla por las costas procesales

2.2. HECHOS

Las anteriores pretensiones se fundan en que, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ RAMÍREZ le trabajó a la sociedad ALMACENES ÉXITO S.A. como auxiliar especializado carnicería Exito en la ciudad de Riohacha, con un salario de \$1.652.000; que el contrato fue modificado a indefinido el 16 de mayo de 2012.

Que la relación laboral se inició el 26 de octubre de 2011 y terminó el 6 de mayo de 2017, fecha para la cual tenía un salario promedio de \$1.787.038.

Que la demandada le dedujo y retuvo al actor la suma de \$1.787.038 al momento de la terminación, por concepto de descuento de gastos de viaje, fondo de empleados y donaciones, sin tener facultad legal para hacerlo; que además descontó \$49.561 por concepto de pensión, \$49.561 por concepto de salud, del monto de las prestaciones sociales y salarios al momento de liquidar el contrato.

Que el contrato se dio por terminado unilateral y sin justa causa, pero en la carta de despido de fecha de 6 de mayo de 2017, no se indicó los motivos, ni la fecha de ocurrencia del hecho, por el contrario, se detalla que *“en la cava de congelación de carenes rojas se observó mercancía vencida; que hubo un valor de avería de \$8.303.190,00 por tal motivo; que faltó gestión adicional para evacuar esa mercancía; que se detectó en las vacas y salas*

de procesos una falta de control y registros de temperaturas para carnes, Fruver, pollos y panadería, por lo que se debe mejorar el almacenamiento y rotación de la mercancía; que se encontró carne en mal estado tanto en el punto de venta como en la cava, sin indicar responsables por esas acciones u omisiones.”

Que el valor de la indemnización por despido injusto asciende a la suma de \$7.255.373,24, la que debe ser indexada.

Que la demandada no obró de buena fé, al retener y no pagar el valor correcto del salario y prestaciones sociales, por lo que debe ser condenada al pago de la indemnización moratoria.

Que el 17 de mayo de 2017, la demandada le envía al actor información relativa a los pagos efectuados al sistema de seguridad social, en salud, sin embargo ello corresponde a los meses de febrero, marzo y abril de 2017, debiendo los causados entre el 1 y 6 de mayo de 2017.

Que la demandada debe ser condenada a pagar el valor de los salarios, por el tiempo que permanezca cesante el actor, a partir del 7 de mayo de 2017, en razón a que el empleador no se encuentra al día con los pagos de las cotizaciones al sistema de la seguridad social en salud y parafiscalidad.

2.3. TRAMITE

Mediante providencia del 4 de septiembre de 2018¹, el juzgado admitió la demanda y dispuso la notificación a la sociedad demandada.

2.4. LA CONTESTACIÓN.

2.4.1. ALMACENES ÉXITO S.A. fue notificada el 9 de abril de 2019² a través de curador ad-litem, no obstante lo anterior, compareció al proceso y dio respuesta dentro del mismo término³, en la que se opuso a las pretensiones de la demanda, alegando que se cumplió con las obligaciones no solamente durante los últimos tres meses, sino durante todo el tiempo de la vinculación laboral; que todas las prestaciones le fueron pagadas de acuerdo a la ley y la indemnización no se causó, porque el contrato se dio por terminado por justa causa. Formuló como excepción de mérito la que denominó PRESCRIPCIÓN.

2.4.2. En auto del 19 de junio de 2019⁴, se tuvo por no contestada la demanda y se fijó fecha y hora para la audiencia de que trata el art. 77 del CPTSS, la cual se llevó a cabo el 22 de noviembre del mismo año⁵.

2.5. SENTENCIA DE PRIMER GRADO

¹ Numeral 05 del expediente digital

² Numeral 13, ibídem

³ Numeral 15, ibídem

⁴ Numeral 17, ibídem

⁵ Numeral 22, ibídem

En audiencia llevada a cabo el dieciocho (18) de abril de dos mil veintitrés (2023), el Juez de conocimiento profirió sentencia, en la que declaró que entre el señor MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ RAMÍREZ y ALMACENES ÉXITO S.A. existió una relación laboral, regida por un contrato de trabajo a término indefinido, celebrado entre el 26 de octubre de 2011 y el 6 de mayo de 2017, por lo que declaró que el despido es ineficaz y atendiendo la mala fe de la demandada, lo condenó a pagar la indemnización correspondiente a un día de salario hasta cuando el pago de los aportes parafiscales, esto es, a partir del 7 de mayo de 2017 y hasta el día de hoy, que arroja un valor de \$116.631.200 que debidamente indexados arroja \$144.257.615, más los que se sigan causando hasta el pago total de la obligación. Absolvió de las demás pretensiones invocadas y declaró no probada la excepción de prescripción propuesta, además de la condena en costas a la parte demandada vencida.

Para tomar esta decisión, la juez de primer grado expuso que está acreditado que la demandada demostró haber cancelado los meses de abril, marzo y febrero de 2017 de los pagos de la seguridad social y aportes parafiscales, pero no los 6 días de mayo que fue cuando se terminó el vínculo contractual, por lo que la terminación del contrato es ineficaz; que además no acreditó los motivos por los cuales no canceló los aportes a la seguridad social, por lo que era procedente la declaratoria de ineficacia.

En cuanto a los descuentos realizados al demandante por concepto de viajes, asegura que existe un manual para regular los viáticos y en este asunto, el demandante en su interrogatorio afirmó que, la empresa le hizo la consignación, pero no los justificó, por lo que la decisión se ajusta a derecho; que en cuanto al valor alegado de la pretensión 2.1. del faltante de un peso, al realizar la operación aritmética no se ve reflejado dicho valor; que la deducción por descuento de fondo de empleados, obra el pagaré en el cual el empleado autoriza para realizar todos los pagos a terceros con quienes hubiere adquirido cualquier clase de obligación y a su vez, autoriza a Almacenes Éxito a consignar salarios y prestaciones sociales en la cuenta de nómina, por lo que ese pagaré respalda todas las obligaciones adquiridas y el descuento es válido, así como el valor que se le descuenta quincenalmente como donación y deducciones por el crédito con destino al fondo de empleados grupo Exito.

Que frente a la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato, expuso que está demostrado que el empleador realizó el debido proceso previo al despido, arrojando como resultado que cometió una falta grave estipulada en el reglamento interno de trabajo, lo cual genera como consecuencia la terminación unilateral del contrato con justa causa, conforme lo indica el artículo 62 del CST.

Por último y en cuanto a la excepción de prescripción adujo que el término contractual finalizó el 6 de mayo de 2017 y la demanda fue presentada el 19 de julio

de 2018, por lo que con ello se interrumpió el término prescriptivo y no transcurrió el trienio consagrado en dichos preceptos.

2.6. LA APELACIÓN

Inconforme con la decisión el apoderado de la sociedad demandada interpuso el recurso de apelación alegando que la condena es injusta, dado que la entidad cumplió con sus obligaciones laborales y los pagos a la seguridad social; que en cuanto al pago de la seguridad social del 1 al 6 de mayo, va averiguar si lo tienen y lo envía para que hagan la liquidación de la indemnización moratoria a la que se les condenó, pues la ley exige que se demuestre el pago de los tres últimos tres meses y la empresa lo demostró, aunado a que el demandante confesó que se los habían pagado, motivo por el cual no está de acuerdo con ese punto de la decisión, pues respecto de lo demás, está totalmente de acuerdo.

2.7. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

2.7.1. Mediante providencia del 18 de mayo de 2023, se admitió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y se corrió traslado a las partes para alegar.

2.7.2. El apoderado de la parte actora, describió el traslado y señaló que los tres últimos meses de la relación laboral fueron del 6 de febrero al 6 de mayo de 2017, pues el documento que le fue enviado no acreditaba el pago completo y por ello, se entabló la acción; que la demandada al contestar la demanda indicó que la información enviada era la que tenía validez y que, si tenía alguna duda sobre el pago, debía consultar el operador ARUS, reiterando que se pagó los tres últimos meses febrero, marzo y abril, pero no los 6 días de mayo de 2017, que es la raíz del problema.

Que esta acreditada la mala fe, pero dizque deja una puerta abierta para demostrar que, si se hizo ese pago del 1 al 6 de mayo, ya que considera que si los pagó, pero ARUS no lo certificó, sin embargo, dicha prueba no fue allegada en su oportunidad, por lo que no puede ser tenida en cuenta.

Pide que se confirme el fallo y se condene en costas al recurrente.

2.7.3. La sociedad demandada, guardó silencio.

3. CONSIDERACIONES

3.1. 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 interpuesto por la parte demandada, por lo que el fallador de segunda instancia, se sujetará al principio de consonancia del artículo 66A, según el cual la decisión se desatará con estricto apego a la materia objeto del recurso de apelación.

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. COMPETENCIA.

La señalada conforme al Artículo 15 Literal B Numeral 1 del C.P.T. y S.S.

3.3. Problema Jurídico.

- ¿Erró el juzgado de primera instancia al condenar a la sociedad demandada, al pago de la indemnización moratoria, por la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato?

3.4. Tesis de la Sala

Desde ya se anuncia que la hipótesis que sostendrá esta Sala, se concreta a la confirmación del fallo apelado, tal y como se demostrará a continuación.

3.5. FUNDAMENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

El artículo 22 del CST define el Contrato de trabajo es aquel 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.

A su vez, el Artículo 23 ibídem explica que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren 3 elementos esenciales: **a.** La actividad personal del trabajador; **b.** La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador; y **c.** Un salario como retribución del servicio.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL:

JURISPRUDENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA CASACIÓN LABORAL.

En cuanto a los elementos del contrato de trabajo, nuestra más alta Corporación, en sentencia SL13020-2017 radicación N.º 48531 MP. Dr. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, ha conceptuado:

“...el elemento diferenciador del contrato de trabajo es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador ... que se constituye en su elemento esencial y objetivo conforme lo concibió el legislador colombiano en el artículo 1 de la Ley 6 de 1945 al consagrar, que «hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración, y quien recibe tal servicio», y tal como lo repitiera en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al señalar que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal de

trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador para «exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato».

En punto de la ineficacia del despido derivada de la sanción por no haberse cancelado la seguridad social en tiempos debidos nuestra máxima Corporación laboral en sentencia del 30 de enero de 2007 MP EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS aclaró:

*“Sea lo primero indicar que la condición de eficacia para la terminación de los contratos de trabajo prevista en el artículo 65 del C.S.T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 del 2002, es un mecanismo de garantía de cobertura real y concreta para el trabajador en materia de seguridad social y contribuciones parafiscales; ciertamente si le exige al empleador que, para que el despido que se propone realizar sea apto para terminar el contrato de trabajo, cumpla con sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradores de recursos parafiscales, se evita que las prestaciones o servicios que estas instituciones ofrecen se nieguen por falta de pago completo de las respectivas cotizaciones o aportes. El artículo 48 de la Constitución Política establece como principio de la seguridad social la sostenibilidad financiera del sistema, puesto que la eficacia de los derechos consagrados está irremisiblemente unida a la existencia de recursos suficientes, estimados más allá de los demandados por la urgencia del día, para la viabilidad de las instituciones durante esta y las siguientes generaciones. El Constituyente y el legislador de las últimas décadas, han tenido como finalidad central de sus proyectos y disposiciones el garantizar el equilibrio financiero del sistema, que se obtiene no sólo incrementando los aportes del empleador y del trabajador, y del Estado, sino garantizando los medios para asegurar su efectivo recaudo. Dentro de esta perspectiva encaja la reforma al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, introducida por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, cuyo entendimiento no admite la restricción a la que conduciría el apego literal al texto, en la parte que al remitir al artículo 64 del C.S.T., limita la protección al evento de que el trabajador sea despido sin justa causa; ocurre que para las obligaciones con la seguridad social y contribuciones parafiscales es absolutamente irrelevante la forma de terminación del contrato; de hecho los deberes para con el sistema surgen desde el momento en el que se inicia el vínculo laboral y se generan durante toda su vigencia. No tiene entonces, razonable cabida la discriminatoria protección que se le ofrece al trabajador, sólo para cuando es despedido injustamente, cuando tal mecanismo previsto en la ley debe desplegar su poder de garantía frente a todos los trabajadores para quienes finalice su vínculo laboral, ora por una forma legal de terminación del contrato, ora por decisión unilateral, con justa o injusta causa por parte de alguna de las partes. El párrafo del artículo 65 del C.S.T. establece un mecanismo de coacción a los empleadores para que cumplan cabalmente con el deber de aportar a la seguridad social y contribuciones parafiscales, cuyo incumplimiento, estimado respecto a la época en que termina el contrato de trabajo, -en el día de su finalización y dos meses más, se sanciona con la ineficacia de la terminación-; sólo es válido el despido cuando se han cubierto las obligaciones de pago de los aportes a las instituciones del sistema de seguridad social por el trabajador, en un plazo que no puede exceder los dos meses luego de concluido el contrato. La conducta empresarial enderezada a evitar la drástica sanción del artículo 65 del C.S.T. -**la obligación de pago de salarios y prestaciones sociales, hasta tanto no se satisfagan las deudas con las administradoras respectivas-**, ha de contribuir a la normalización de las carteras parafiscales de seguridad social, uno de los aspectos necesarios para alcanzar la viabilidad financiera del sistema de seguridad social. La deuda que origina la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo es la deuda con las administradoras del sistema de seguridad social por cotizaciones para pensiones o salud que se hubieren generado por la prestación del servicio, impagados total o parcialmente, háyase cumplido o no con el deber de afiliación, y no cubiertas durante la vigencia del contrato y sesenta días más; si bien la norma se refiere al estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, lo es para efectos de cumplir con la otra obligación prevista en la misma normatividad, la de comunicar al trabajador el estado de cuentas con las entidades de seguridad social y destinatarias de las otras contribuciones parafiscales. La causa de la ineficacia del despido radica en el incumplimiento para con las entidades aludidas, y no*

precisamente por faltar al deber de comunicar el estado de cuentas al trabajador; esto se advierte si se repara en que se puede satisfacer aportando planillas de pago por autoliquidación de los tres últimos meses sin que se hubieren efectuado el de periodos anteriores; aquí como se falta al deber sustantivo del pago de contribuciones opera la sanción. Por tratarse de una de las sanciones por la omisión en el cumplimiento de deberes patronales, prevista en el artículo 65 del C.S.T., debe seguir las mismas reglas de los otros casos previstos en la norma que la contiene; esto conduce a que dicha sanción no puede operar de manera automática, sino que es menester analizar el comportamiento del empleador, no siendo procedente cuando aparezca que estuvo revestido de buena fe.”(Negrilla fuera del texto)

En cuanto se refiere al pago de la indemnización moratoria, nuestra más alta Corporación, en providencia AL2093-2021 Radicación No. 83.679 del 10 de mayo de 2021, con ponencia de la H. Magistrada ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA, conceptuó:

“Indemnización, moratoria. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que la indemnización moratoria no opera automática ni inexorablemente, sino por el contrario, pende de la valoración que el juzgador realice sobre la conducta del empleador renuente. De suerte que recae en cabeza de éste, la verificación de la conducta asumida en cada caso por el empleador a través de los medios probatorios específicos de la situación litigiosa, ello fundamentado en el hecho de que no existen reglas absolutas cuando se determina la buena o la mala fe al respecto. Se aclara que cuando se habla de este tipo de indemnizaciones se configuró una excepción a la presunción general de buena fe, dónde es el empleador quien debe acreditar la buena fe, así lo ha establecido la Sala de Casación Laboral en sentencia como la del 5 de junio de 1972, 15 de octubre de 1973 y 14 de mayo de 1987, y 21 de abril de 2009, radicado 35414, reiterada el 3 de julio, 2013, radicación 40509. Es necesario resaltar que de la demandada no se logra deducir mala fe, ya que a juicio de esta Sala ciertamente se puede inferir que obró con la convicción de pagar lo que le correspondía deber, pues efectuó el pago de salarios y prestaciones sociales conforme lo establecido en el contrato de trabajo celebrado entre las partes, pues amparado en lo señalado en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, le restó incidencia salarial a la denominada participación de utilidades máximas cuando las partes habían dispuesto expresamente que este factor no constituyen salario. Por otro lado, debemos resaltar que están solo a raíz de la presente acción ordinaria y este proveído que se logra dilucidar que los conceptos relacionados cómo participación de utilidades constituyen factores salariales y para ello fue necesario acudir a las providencias emanadas del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, lo anterior resulta suficiente para considerar que no hay lugar a la indemnización moratoria.” (Subrayado fuera del texto).

3.5. CASO CONCRETO.

No hay duda en cuanto a la existencia del contrato de trabajo celebrado entre el señor MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ RAMÍREZ y la sociedad ALMACENES ÉXITO S.A., entre el 26 de octubre de 2011 y el 6 de mayo de 2017, conforme a la prueba documental arrojada, concretamente el contrato de trabajo celebrado entre las partes, por lo que no hay lugar a estudiar dicho punto.

Ahora bien, en cuanto al único reparo contra la sentencia, la decisión tomada por la funcionaria de primer grado se ajusta a derecho, respecto a la indemnización por la ineficacia del despido, al encontrarse acreditado el supuesto de hecho consagrado en el parágrafo 1 del artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

Conforme a lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se amplió el espectro de la sanción de que trata el artículo 65 del C.S.T., para contratos de trabajo sin importar el motivo de la terminación del contrato, por

lo que, cuando se advierte que el empleador no hizo los aportes a seguridad social y parafiscales, como una medida para asegurar la sostenibilidad financiera del sistema, se debe imponer la sanción moratoria, siguiendo las mismas reglas del artículo 65 del CST, esto es, que no opera de manera automática, sino que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, con el análisis de las pruebas y todas las circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo para determinar si hay un argumento sólido y factible, que permita llevar a la creencia fundada que está actuando correctamente o conforme a la ley.

En el caso sometido a consideración la recurrente alega que, cumplió con sus obligaciones laborales y los pagos a la seguridad social, por lo que allegaría el pago del 1 al 6 de mayo, para que se haga la liquidación de la indemnización moratoria; que además la ley exige que se demuestre el pago de los últimos tres meses y la empresa demostró que los había realizado, lo que fue confirmado por el demandante, por lo que si bien el aplicativo ARUS no lo certificó, le dejó la puerta abierta para demostrar que si lo hizo.

En los hechos veinte (20), veintiuno (21) y veintidós (22) de la demanda se indicó que la demandada aseguró haber cumplido con las cotizaciones de los últimos tres meses de la relación laboral, sin embargo, ello no corresponde a la realidad, toda vez que, los últimos tres (03) meses, serían entre el 6 de febrero al 6 de mayo de 2017.

Al dar respuesta a la demanda, la sociedad demandada aceptó como cierto, el hecho veinte (20) y negó el veintiuno (21) y veintidós (22), asegurando que se pagó la totalidad de los aportes, sin embargo, no allegó prueba alguna con la que se acreditara el pago de dicho periodo.

El único documento obrante en el plenario, para acreditar los pagos efectuados al Sistema de Seguridad Social y parafiscalidad, fue aportado por la parte demandante, en la que se constata lo siguiente:

Estamos anexando la información relativa a los pagos efectuados al Sistema de Seguridad Social correspondientes de los tres (3) meses anteriores a la fecha actual, en lo que se refiere a las cotizaciones efectuadas a Salud, Pensión, Riesgos Profesionales y Parafiscales (Sena, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Caja de Compensación Familiar).

Pensión

Periodo	Referencia pago (PIN) / Número planilla	Tipo Admin	Entidad	IBC	Ap. Obligatorio	FSP	Total
201704	33489023	AFP	230201 - PROTECCION (ING + PROTECCION)	\$ 1.928.034	\$ 308.500	\$ 0	\$ 308.500
201703	33236626	AFP	230201 - PROTECCION (ING + PROTECCION)	\$ 1.933.542	\$ 309.400	\$ 0	\$ 309.400
201702	32882008	AFP	230201 - PROTECCION (ING + PROTECCION)	\$ 2.755.000	\$ 440.800	\$ 0	\$ 440.800

Salud

Periodo	Referencia pago (PIN) / Número planilla	Tipo Admin	Entidad	IBC	Aporte Obligatorio
201704	33489023	EPS	EPS002 - SALUD TOTAL EPS	\$ 1.928.034	\$ 77.200
201703	33236626	EPS	EPS002 - SALUD TOTAL EPS	\$ 1.933.542	\$ 77.400
201702	32882008	EPS	EPS002 - SALUD TOTAL EPS	\$ 2.755.000	\$ 110.200

Riesgos profesionales

Periodo	Referencia Pago(PIN) / Número planilla	Tipo Admin	Entidad	IBC	Aporte Obligatorio
201704	33489023	ARP	14-28 - ARL SURA	\$ 1.928.034	\$ 20.200
201703	33236626	ARP	14-28 - ARL SURA	\$ 1.933.542	\$ 20.200
201702	32882008	ARP	14-28 - ARL SURA	\$ 2.755.000	\$ 28.800

Rdo. 44-001-31-05-002-2018-00193-01
Proc. Ordinario Laboral
Dte: MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ RAMÍREZ
Ddo. ALMACENES ÉXITO S.A.

Caja de compensación familiar

Periodo	Referencia pago (PIN)/Número planilla	Tipo Admin	Entidad	IBC	Aporte Obligatorio
201704	33489023	CCF	CCF30 - COMFA GUAJIRA	\$ 1.928.034	\$ 77.200
201703	33236826	CCF	CCF30 - COMFA GUAJIRA	\$ 1.735.230	\$ 69.500
201702	32882008	CCF	CCF30 - COMFA GUAJIRA	\$ 1.735.000	\$ 69.400

Atentamente,

ALMACENES EXITO S A

De acuerdo con lo anterior, es fácil deducir que los pagos se refieren a los meses de febrero, marzo y abril de 2017, pero faltó la cotización del 1 al 6 de mayo del mismo año, por lo que la decisión tomada por la funcionaria de primer grado se ajusta a derecho.

A juicio de la Sala, es claro que no hay prueba que acredite que se realizó el pago completo por los últimos tres (03) meses de cotización a la seguridad social y la parafiscalidad, por lo que no puede considerarse que la sociedad demandada actuara bajo los postulados de la buena fe y, por tanto, no es posible liberarlo de la sanción impuesta.

De todas formas, tampoco esgrimió la sociedad demandada una razón fundada que le impidiera dicho pago, pues su reparo contra la sentencia, se centró en señalar que si se hizo, pero no se allegó prueba en dicho sentido dentro de las oportunidades procesales respectivas, por lo que, la sentencia deberá ser confirmada.

Se condenará en costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.), esto es, ALMACENES ÉXITO S.A. y a favor de la parte demandante. En consecuencia, por el juzgado de primera instancia y de manera concentrada, según lo previsto en el artículo 366 del CGP, inclúyase en la liquidación de costas, como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo del apelante y en favor de la parte demandante.

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 de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha dieciocho (18) de abril de dos mil veintitrés (2023), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de

Riohacha, La Guajira, en el proceso ordinario adelantado por **MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ RAMÍREZ** contra **ALMACENES ÉXITO S.A.**, conforme a lo indicado en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.), esto es, ALMACENES ÉXITO S.A. y a favor de la parte demandante. En consecuencia, por el juzgado de primera instancia y de manera concentrada, según lo previsto en el artículo 366 del CGP, inclúyase en la liquidación de costas, como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo del apelante y en favor de la parte demandante.

TERCERO: Una vez en firme la presente providencia, devuélvase las diligencias al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado Ponente

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS
Magistrado

Firmado Por:

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 Rihacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Rihacha - 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: **e70e43b56433fa55e955afc6b3694796800f7c549ff1d8b86b4d550653879207**

Documento generado en 31/10/2023 05:32:41 PM

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