

Constancia Secretarial: vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 13 de julio de 2021, la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. remitió en término los alegatos de conclusión al correo institucional, como se aprecia en la constancia de recepción que obra en la subcarpeta 18 de la carpeta de segunda instancia. Al revisar el referido canal electrónico, se evidencia que la parte actora dejó transcurrir en silencio el plazo otorgado para alegar en esta sede.

Pereira, 30 de julio de 2021.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, VEINTICINCO DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTIUNO

Acta de Sala de Discusión No 130 de 23 de agosto de 2021

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la sociedad **DE LA PAVA Y CARMONA S.A.S.** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito el 20 de mayo de 2021, dentro del proceso que le promueve la señora **ELVA LUZ RENDÓN TORO**, cuya radicación corresponde al N°66001310500220170038801.

Se acepta la renuncia al poder que mediante comunicación presentada el 13 de julio de 2021 hiciera la apoderada judicial de la señora Elva Luz Rendón Toro, cumpliendo los requisitos previstos en el inciso 4º del artículo 76 del Código General del Proceso.

Así mismo, se reconocer personería amplia y suficiente a la abogada Ligia Stella San Martín Agudelo en los términos y para los efectos del memorial de sustitución de poder que fue allegado al correo institucional el pasado 13 de julio de 2021, incluido debidamente en el expediente digitalizado.

ANTECEDENTES

Pretende la señora Elva Luz Rendón Toro que la justicia laboral declare que entre ella y la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. existió un contrato de trabajo

entre el 21 de octubre de 2014 y el 20 de octubre de 2015 y con base en ello aspira que se condene a la sociedad accionada a reconocer y pagar los salarios dejados de percibir entre el 21 de octubre de 2015 y el 20 de octubre de 2016, la indemnización por despido sin justa causa, la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, la indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales a su favor.

Refiere que: suscribió contrato individual de trabajo a término fijo con la empresa De La Pava y Carmona S.A.S. el 21 de octubre de 2014, mismo que se extendía hasta el 21 de enero de 2015; dicha relación laboral se prorrogó en tres oportunidades por el término inicialmente pactado; el salario devengado por ella ascendía al mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte, desempeñando el cargo de operaria de máquina plana; el 19 de octubre de 2015 a las 7:00 am, saliendo de su casa para el lugar de trabajo, sufrió accidente que le generó un día de incapacidad; al día siguiente, esto es, el 20 de octubre de 2015, cuando llegó a trabajar, se le informó que el contrato de trabajo finalizaba ese día y que no sería prorrogado; ante la noticia, pidió que se le mostrara la notificación del preaviso no menor a 30 días que exige la ley en este tipo de contratos, indicándosele que la misma se había remitido en su momento, pero que no tenían copia disponible para ella; esa noticia le produjo un estado de alteración que la llevaron a visitar los servicios médicos en donde se le diagnosticó trastorno de ansiedad; días después visitó las instalaciones de la empresa en aras de obtener copia del preaviso que no había recibido ni firmado, pero sorprendentemente se le entregó documento fechado el 19 de septiembre de 2015, que contiene, además del preaviso de no prórroga del contrato de trabajo, su firma, la cual no había estampado realmente en ese documento; al verificar con detenimiento su supuesta rubrica, se ve que la misma no se hizo con lapicero, sino que fue una impresión digital, en otras palabras, fue escaneada e implantada en el documento; ante esa conducta, se radicó denuncia ante la Fiscalía General de la Nación por el delito de falsedad en documento en contra de la representante legal y gerente de la sociedad demandada; después de la finalización del contrato de trabajo se le canceló la suma de \$1.174.633 que corresponden a 14 días de salario, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones.

Al contestar la demanda -págs.87 a 100 archivo 01 carpeta primera instancia- la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. aceptó que sostuvo una relación laboral con la señora Elva Luz Rendón Toro, pero no en la forma narrada por la accionante, ya que realmente no se trató de un solo contrato de trabajo que se renovó por tres periodos iguales, como lo sostiene la actora, sino que cada uno de ellos fue único e independiente, ya que antes de que finalizara su vigencia se

remitía el preaviso de ley en el que se le informaba a la demandante la no prórroga del contrato, pero a continuación se iniciaba un nuevo contrato de trabajo, acotando que esa situación se presentó con cada uno de los cuatro contratos de trabajo que suscribieron las partes. En cuanto a la terminación del último contrato de trabajo, explicó que el 19 de septiembre de 2015 se remitió carta de preaviso en el que se le informó, como en los otros tres contratos de trabajo, que la relación contractual no sería prorrogada, tal y como en efecto aconteció, presentándose el finiquito contractual el 20 de octubre de 2015. Se opuso a las pretensiones económicas de la acción e interpuso las excepciones de mérito que denominó *“Ineficacia de la interrupción de la prescripción de los derechos laborales y operancia de la caducidad de la acción procesal”, “Prescripción”, “Transacción”, “Pago total e inexistencia de la obligación demandada”, “Cobro de lo no debido”, “Presunción de legalidad del oficio de preaviso”, “Buena fe de la demandada De La Pava y Carmona S.A.S.”, “Compensación” y “Genérica”*.

En sentencia de 20 de mayo de 2021, la funcionaria de primer grado manifestó que al plenario fueron adosados cuatro contratos individuales de trabajo a término fijo inferiores a un año, suscritos entre la señora Elva Luz Rendón Toro y la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S., sin embargo, luego de analizar las tres primeras comunicaciones que la entidad empleadora le remitía a la trabajadora con la supuesta finalidad de no prorrogar cada contrato de trabajo, concluyó que el idéntico contenido de cada una de ellas no reflejaba la firme intención y deseo de dar por terminado el vínculo contractual, pues en esos documentos tan solo se le informaba a la actora la fecha en que expiraba el contrato, pero no se le indicaba en ese momento que el mismo no se prorrogaría; por lo que, al no contar esos documentos con la información idónea que pusieran en conocimiento de la trabajadora la intención de no prorrogar los contratos de trabajo, determinó la *a quo* que la sociedad accionada no cumplió con el deber de remitir correctamente los preavisos y por tanto declaró que entre las partes existió un solo contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que se prorrogó en tres oportunidades, razón por la que el vínculo laboral se extendió entre el 21 de octubre de 2014 y el 20 de octubre de 2015.

En torno al documento fechado el 19 de septiembre de 2015, con el que asegura la parte demandada que se cumplió con el preaviso previsto en la ley, sostuvo que no obra prueba en el plenario que le reste legalidad y validez, pero, tal y como ocurrió con los otros tres documentos estudiados, el contenido inmerso en esa comunicación no cumple con su aparente cometido, ya que en él no se muestra la firme intención de la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. de no prorrogar el contrato de trabajo, sino que se pone de presenta la fecha en que expira el vínculo

contractual; por lo que al no cumplir con su finalidad, el contrato de trabajo se renovó automáticamente por un año, razón por la que, de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del CST, condenó a la sociedad demandada a cancelar por concepto de indemnización por despido sin justa causa, los salarios dejados de percibir entre el 21 de octubre de 2015 y el 20 de octubre de 2016, esto es, en cuantía equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, lo que arroja una suma global de \$8.168.215.

A continuación, manifestó que en el curso del proceso quedó demostrado que la sociedad demandada canceló la liquidación correspondiente al contrato de trabajo finalizado el 20 de octubre de 2015, de manera tardía, ya que según lo dicho por una de las testigos, esos pagos se realizaban cinco días después, lo cual guarda coherencia con lo dicho por la propia demandante, quien en el interrogatorio de parte reveló que el pago de la liquidación del contrato se lo habían realizado dentro de los ocho días siguientes a la finalización del vínculo laboral; motivo por el que la falladora de primer grado condenó a la entidad accionada a reconocer y pagar la sanción moratoria de un día de salario por cada día de retardo entre el 20 de octubre de 2015 y el 25 de octubre de 2015, que en suma equivale a \$107.391,65.

Debido a que el paso del tiempo afecta el valor adquisitivo de la moneda, condenó a la sociedad demandada a indexar las condenas impuestas, desde el momento de su causación hasta que se verifique el pago de cada una de ellas.

Finalmente, condenó en costas procesales a la sociedad empleadora en un 60% a favor de la parte actora.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la empresa De La Pava y Carmona S.A.S. interpuso recurso de apelación, manifestando que si bien se encuentra de acuerdo con la decisión de la *a quo* de otorgarle plena validez al documento emitido el 19 de septiembre de 2015, la verdad es que estima que esa comunicación cumple con las exigencias legales, pues en él se informa a la trabajadora que no se le renovará el contrato de trabajo que vence el 20 de octubre de 2015, hecho que fue acompañado con la correspondiente desvinculación y pago de su liquidación contractual.

En torno a la condena emitida por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del CST, considera que, olvidó la *a quo* que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en sostener que ese tipo de sanciones no opera de manera automática, ya que en cada caso

se debe estudiar si el empleador ha actuado de buena fe, tal y como precisamente acontece en este evento, ya que De La Pava y Carmona S.A.S. no negó el pago de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sino que la pequeña demora en el pago de ellas se produjeron dentro del término que tenía la empresa para cancelar esas obligaciones, de acuerdo con su disponibilidad presupuestal, sin que existiera ninguna intención de vulnerar los derechos de la trabajadora.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, la sociedad accionada hizo uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en término; mientras que la parte actora dejó transcurrir en silencio el plazo otorgado para tales efectos.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión remitidos por la sociedad recurrente, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que “*No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.*”, baste decir que, según los puntos que fueron objeto de apelación, los argumentos allí emitidos coinciden con los expuestos en la sustentación del recurso de alzada.

Atendidas las argumentaciones, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Cumplió la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. con el deber de informarle adecuadamente a la trabajadora su intención de dar por terminado el contrato de trabajo que las unía desde el 21 de octubre de 2014 y que vencía por expiración del plazo el 20 de octubre de 2015?

¿Había lugar a condenar a la sociedad empleadora a reconocer y pagar la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST en los términos referidos por la a quo?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES.

Consideró necesario el constituyente de 1991 establecer que, para determinar y valorar los derechos y obligaciones surgidos de las relaciones de trabajo, resulta fundamental estarse más a lo que muestre la realidad vivida por las partes, que a lo que acrediten documentos o formalismos diseñados para fijarlas o establecerlas.

En palabras simples, cuando se trata de determinar un derecho laboral el juez debe dar prevalencia a lo que muestre la realidad percibida sobre lo que se encuentre consignado en documentos y no tenga concordancia con aquella.

2. VALIDEZ DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUCESIVOS

La legislación tiene prevista la posibilidad de que las partes celebren libremente contratos sucesivos, esto es, que terminado uno, sin solución de continuidad, celebren otro de iguales o similares características. En efecto, dispone el artículo 78 del C.S.T.:

“En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.” (Negrillas y subrayado fuera de texto).

Sin embargo, **excepcionalmente los contratos sucesivos pueden perder su validez**, si se demuestra que se están usando como mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, como sería el caso de intentar cambiar con ellos las condiciones de antigüedad, o desconocer el tiempo de descanso efectivo del trabajador. Así lo sostuvo la Sala de Casación Laboral en sentencia de diciembre 1° de 2009, radicación 35902 con ponencia del doctor Eduardo López Villegas.

3. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Toda decisión judicial debe edificarse en las pruebas legal y oportunamente allegadas al proceso y para su valoración, de conformidad con lo establecido en los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, el juez deberá realizar un análisis en conjunto de ellas, que no estará sujeto a tarifa legal, formando libremente su convencimiento, inspirado en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y **atendiendo a las circunstancias relevantes del litigio, así como la conducta procesal observada por las partes**; a menos que para la acreditación

de ciertos hechos la ley exija su demostración por medio de una prueba solemne o *ad substantiam actus*.

EL CASO CONCRETO.

No es motivo de controversia en esta sede, por no haber sido uno de los puntos a los que se dirigió la sustentación del recurso de apelación por parte del apoderado judicial de la entidad accionada, que entre la señora Elva Luz Rendón Toro y la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 21 de octubre de 2014 y que, después de cumplido el plazo inicialmente pactado y sus tres prorrogas, terminó el 20 de octubre de 2015.

El primer ataque efectuado por la sociedad demandada en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito se dirigió a la interpretación que le dio la *a quo* al contenido de la comunicación remitida por la entidad empleadora a la señora Rendón Toro el 19 de septiembre de 2015 -*pág.21 archivo 01*-.

Antes de analizar el contenido del referido documento, necesario resulta poner de presente que, al iniciar la acción ordinaria laboral, la señora Elva Luz Rendón Toro, puso en entredicho la legalidad y por ende validez de ese documento, alegando que no había sido suscrito por ella y que la firma que allí se ve, según sus dichos, fue puesta por la entidad empleadora digitalmente, después de haberla escaneado.

En ese sentido, la falladora de primera instancia definió el punto, manifestando que, además de que la investigación llevada a cabo por la Fiscalía 14 Seccional de Pereira se encontraba aún en curso frente a la posible comisión del delito de falsedad en documento, la verdad es que no existe prueba que permita restarle legalidad y validez a ese documento; determinación que no fue controvertida por la parte actora, quien al guardar silencio en la oportunidad procesal dispuesta para recurrir esa decisión, aceptó la definición que sobre ese tema hizo la *a quo*.

Sin embargo, más allá de esa situación, la Corporación comparte la decisión adoptada por la funcionaria de primer grado en ese aspecto, ya que, como ella misma lo expuso, la Fiscalía 14 Seccional de Pereira remitió oficio N°0036 de 2 de febrero de 2021 -archivo 0014- en el que informó que “*el caso radicado al NUNC660016000036201700283, donde es denunciante la señora Elva Luz Rendón Toro en contra de la señora Sandra de la Pava Botero, se encuentra en Activa en estado de Indagación Preliminar, a la espera de respuesta de Perito en grafología.*”; sin que, como

también lo sostuvo la *a quo*, obre prueba en el plenario que permita restarle legalidad y validez al documento en cuestión.

Aclarado lo anterior, pasará la Sala a definir si la comunicación remitida a la demandante el 19 de septiembre de 2015, cumplió con la finalidad de poner en conocimiento de la trabajadora, que el contrato de trabajo que sostenía con la sociedad accionada se daba por terminado a partir del 20 de octubre de 2015; tal y como lo sostiene el apoderado judicial recurrente en la sustentación de la apelación.

Para resolver ese problema jurídico, en este caso, no basta con remitirse únicamente al documento emitido el 19 de septiembre de 2015, sino que debe ponerse en contexto cual fue el comportamiento desplegado por la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. durante el tiempo que duró la relación laboral que sostuvo con la señora Elva Luz Rendón Toro, ya que ese análisis permitirá definir si la comunicación de 19 de septiembre de 2015 si cumplió con la finalidad que le quería imprimir la entidad empleadora.

Al iniciar la relación laboral, la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. y la señora Elva Luz Rendón Toro decidieron suscribir contrato individual de trabajo a término fijo -págs.13 a 15 archivo 001-, definiendo que el mismo se extendería entre el 21 de octubre de 2014 y el 21 de enero de 2015.

El 20 de diciembre de 2014, esto es, 31 días antes de que venciera el plazo inicialmente pactado, la entidad empleadora remite a la trabajadora comunicación que contiene la siguiente información:

“REFERENCIA: TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO EL PRÓXIMO 21 DE ENERO DE 2015

Cordial Saludo.

Por medio de la presente, le recordamos que su contrato de trabajo vigente a la fecha, vence el próximo 21 DE ENERO DE 2015.

A partir de ese día y luego de una evaluación de competencia, se estudiará la posibilidad de generar un nuevo contrato.

De antemano, le doy las gracias por los servicios prestados hasta la fecha, esperando contar con usted en un futuro muy cercano.”

Al hacer un estudio del texto construido por la sociedad demandada, no cabe la menor duda que en esa comunicación se resalta en mayúsculas y remarcado en negrillas, la referencia en la que se anuncia la intención de terminar el contrato de trabajo existente entre las partes a partir de la fecha de vencimiento del plazo

inicialmente pactado, advirtiéndosele a la trabajadora, que a partir de la fecha de expiración del contrato, se haría una evaluación de competencia, que podría generar la posibilidad de suscribir un nuevo contrato de trabajo.

Sin embargo, para que la información dispuesta en la carta de preaviso adquiriera certeza sobre la intención de no prorrogar el contrato de trabajo, ella debía venir acompañada de la correspondiente liquidación y pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causadas en vigencia de la relación laboral, pues de esa manera se mostraría la firme intención de la sociedad empleadora de dar por finalizada realmente la relación contractual, no obstante, ello no aconteció así, no solamente porque no obra prueba en el plenario que de fe de esa actuación, sino también porque las testigos escuchadas por petición de la parte demandada, Vanessa Marie Brunfield y María Isabel Echeverry, quienes para la época de los hechos ostentaban respectivamente los cargos de jefe y auxiliar de recursos humanos, informaron que en esa oportunidad no se elaboró ni se pagó la liquidación del contrato de trabajo, ya que la señora Elva Luz Rendón Toro continuó vinculada ejerciendo sus tareas como operaria de máquina plana.

Creyendo que bajo esa anómala modalidad estaba cumpliendo con el preaviso establecido en el artículo 46 del CST, la sociedad accionada hizo uso de lo dispuesto por el legislador en el artículo 78 del estatuto laboral, ya que el mismo 21 de enero de 2015, suscribió un “nuevo” contrato de trabajo a término fijo con la actora –págs.109 y 110 archivo 001- que tenía como fecha aparente de vencimiento el 21 de abril de 2015, en otras palabras, de manera equivocada consideró soterradamente que su accionar se amparaba en las normas sustanciales referidas anteriormente, procediendo, en apariencia, con la remisión del preaviso de no renovación del contrato de trabajo, para posteriormente hacer un uso incorrecto de la figura de la celebración sucesiva de contratos de trabajo.

Dicho accionar, fue reiterativo, ya que antes del vencimiento del supuesto segundo contrato de trabajo, la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. remitió el 21 de marzo de 2015 -pag.111 archivo 001- comunicación en idénticos términos a los expuestos en la carta de 20 de diciembre de 2014, pero indicándole en esta oportunidad, por obvias razones, que el contrato de trabajo finalizaba el 21 de abril de 2015; no obstante, una vez más, sin liquidar y pagar las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, suscribió de manera sucesiva un supuesto “nuevo e independiente” contrato de trabajo el mismo 21 de abril de 2015, que tenía como fecha de vencimiento el 21 de julio de 2015; situación que se repitió por tercera vez, ya que el 18 de junio de 2015 remitió a la trabajadora otra carta de “preaviso”, pero una vez vencido el supuesto tercer contrato de trabajo sucesivo entre las

partes, inmediatamente procedió la sociedad accionada a rubricar, en apariencia, un cuarto contrato de trabajo que iniciaba el 21 de julio de 2015 y finalizaba el 20 de octubre de 2015, sin embargo, como ya se dijo, en ninguna de las oportunidades anteriores se liquidaron y se pagaron las obligaciones surgidas a favor de la trabajadora en cada uno de esos supuestos contratos sucesivos de trabajo.

Conforme con lo expuesto y como correctamente lo definió la falladora de primer grado, lo que se evidencia suficientemente en este caso, es que los cuatro contratos sucesivos de trabajo suscritos que suscribieron la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. y la señora Elvia Luz Rendón Toro realmente no fueron autónomos e independientes como lo quería hacer ver la empresa accionada, ya que si así hubiere sido, cada uno de ellos habría estado acompañado de la correspondiente liquidación y pago efectivo de las prestaciones sociales y vacaciones surgidos independientemente en ellos, sin que así haya acontecido, como lo corroboraron las dos testigos oídas en el proceso, quienes dijeron que no se hacían esos pagos porque sencillamente la trabajadora continuaba vinculada.

Así las cosas, a pesar de que el artículo 78 del CST permite la suscripción de contratos sucesivos de trabajo entre las partes, lo cierto es que, de acuerdo con la valoración probatoria efectuada y de conformidad con lo expuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ellos perdieron su validez, ya que esa anómala y equivocada modalidad de contratación ejecutada por la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. lo que hizo fue modificar las condiciones y prerrogativas propias del contrato de trabajo suscrito el 21 de octubre de 2014, como por ejemplo su antigüedad en la empresa, lo que incide en el régimen indemnizatorio a aplicar en caso de que se diera por finalizado el contrato de trabajo sin justa causa, entre otros aspectos.

Así las cosas, al tener únicamente validez el primer y único contrato de trabajo suscrito el 21 de octubre de 2014, el cual se prorrogó por tres periodos iguales, venciendo la última prórroga el 20 de octubre de 2015; la comunicación remitida el 19 de septiembre de 2015 -pág.21 archivo 001- también carece de validez, pues con ella se pretendía ejecutar un preaviso sobre un contrato de trabajo, que como ya se dijo, no tenía ninguna validez; razón por la que el verdadero y único contrato de trabajo se prorrogó automáticamente por un año a partir del 21 de octubre de 2015, como acertadamente lo definió la *a quo*; sin que sea procedente en esta sede verificar el monto de la indemnización fijado por en primera instancia, ya que el apoderado judicial de la empresa demandada no controvertió ese aspecto,

motivo por el que se confirmará la condena emitida por el juzgado de conocimiento en ese sentido.

En torno a la sanción moratoria impuesta por la *a quo* por el pago tardío de los salarios y prestaciones sociales que efectuó la sociedad demandada cinco días después de dar por terminado el contrato de trabajo el 20 de octubre de 2015, es oportuno recordar, tal y como se expuso precedentemente, que ese tipo de sanciones no son de imposición automática, pues como bien lo ha sostenido pacíficamente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en cada caso en concreto se debe analizar si la omisión en el pago de los salarios y/o prestaciones sociales obedecen a comportamientos que puedan ubicarse en la esfera de la buena fe.

En este evento, al responder el interrogatorio de parte, la señora Elva Luz Rendón Toro, además de corroborar la confesión hecha en la demanda -págs.4 a 12 archivo 001- consistente en que la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S. le canceló adecuadamente la liquidación del contrato de trabajo, al punto que ninguna pretensión dirigió en ese sentido, reveló que ese pago lo efectuó unos días después de haber concluido la relación laboral, explicando que no pasaron más de ocho días.

Respecto a ese punto, las señoras Vanessa Marie Brunfield y María Isabel Echeverry, testigos escuchadas por petición de la sociedad demandada (la apoderada judicial de la parte actora desistió de los testimonios que fueron decretados por petición suya en la audiencia del artículo 77 del CPT y de la SS), quienes informaron respectivamente que para la época de los hechos ostentaban la calidad de jefe y auxiliar de recursos humanos, informaron que una vez se daba por terminado un contrato de trabajo en la empresa, esa dependencia reunía todos los datos necesarios para remitirlos al contador, quien era el encargado de efectuar la correspondiente liquidación y una vez concluida esa tarea, pasaba para firma de gerencia e inmediatamente después se procedía con la consignación en la cuenta de nómina; recordando que tal y como pasaba con todos los trabajadores a quien se les daba por terminado el contrato de trabajo, a la señora Elvia Luz Rendón Toro, después de realizarse ese trámite, se le pagó la liquidación en un término no mayor de cinco días; que coincide con lo expuesto por la propia demandante.

Como puede verse, el pago de la liquidación del contrato de trabajo de la accionante por parte de la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S., simplemente cumplió con los pasos normales que tenía la empresa para cancelar esas

obligaciones, sin que se evidencie que el transcurso de cinco días que se tomaron para ejecutarlo resulte desproporcionado, es decir, ese término de cinco días que transcurrieron entre el 20 de octubre de 2015 cuando finalizó el contrato de trabajo y la consignación del valor de la liquidación del contrato, resulta razonable, quedando también demostrado que la entidad demandada no tenía la intención de menoscabar los derechos de la trabajadora; acreditándose de esa manera que las acciones ejecutadas por la empresa demandada para cancelar los salarios y prestaciones sociales adeudadas se deben ubicar en el plano de la buena fe; lo que conlleva a revocar la decisión tomada por el juzgado de conocimiento de emitir condena en contra de la empresa accionada por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del CST.

De esta manera queda resuelto el recurso de apelación formulado por la sociedad De La Pava y Carmona S.A.S.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente en un 70%

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR el ordinal **CUARTO** de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito el 20 de mayo de 2021, para en su lugar **ABSOLVER** a la sociedad DE LA PAVA Y CARMONA S.A.S. de la imposición de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

SEGUNDO. CONFIRMAR la sentencia recurrida en todo lo demás.

TERCERO. CONDENAR en costas procesales en esta instancia a la sociedad demandada en un 70%.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes Integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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:
69d172f21250bae4489a80c4ba665af6712ee4624148086a66f97cd75792258a
Documento generado en 25/08/2021 07:04:18 AM