REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL.

Ocho (08) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado mediante acta No 0096 del 08 de mayo de 2023

RAD: 20-001-31-05-004-2019-00179-01 Proceso Ordinario Laboral Promovido por RICHAR RUDYS RAMÍREZ GUERRERO contra EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA PAZ-EMPAZ E.S.P.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera de Decisión de la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ, HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir la consulta ordenada de la sentencia proferida 10 de marzo de 2020 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de la referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.2. HECHOS.

2.2.1 Relató el actor que laboró mediante contrato de trabajo con la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA PAZ- EMPAZ E.S. P** desde el 1 de junio de 2015 hasta el 03 de julio de 2016, desempeñándose como «*operador de bocatoma»*, devengando como último salario la suma de $910. 000

2.2.2 Afirmó que, en desarrollo de sus funciones, realizaba turnos alternativos de 48 horas, iniciando luego con jornada de descanso de 48 horas y así sucesivamente. Que, en el contrato de trabajo, se estipuló una jornada máxima de trabajo era de 48 horas semanales, no obstante, realizó trabajo suplementario.

2.2.3 Agregó que la demandada no pago las horas extras diurnas, diurnas dominical o festivas, horas extras nocturnas, nocturnas dominical o festivas, durante el año 2015 y 2016.

2.2.4 Alegó que el empleador no incluyó en el pago de prestaciones sociales el trabajo suplementario y los factores salariales correspondientes, además, no consignó las cesantías a un fondo correspondiente por el periodo comprendido entre el 1 de junio hasta el 31 de diciembre de 2015.

2.3 PRETENSIONES.

2.3.1 El demandante pide que se declare que entre RICHAR RUDYS RAMÍREZ GUERRERO y la empresa demandada, existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 01 de junio de 2015 hasta el 03 de julio de 2016.

2.3.2 Que se condene a en **EMPAZ E.S.P,** a pagar al actor la indemnización moratoria de conformidad al articulo 65 del CST, indemnización moratoria especial del artículo 99 de la ley 50 de 1990, prestaciones sociales, el trabajo suplementario realizado durante la relación laboral, intereses moratorios, indexación, y lo que se prueba *ultra* y *extra petita*, más las costas del proceso.

2.4 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante auto del 19 de febrero de 2020, se tuvo por no contestada la demanda.

2.5 <u>SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.</u>

En sentencia del 10 de marzo de 2020, el *a quo* declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes, desde el 01 de junio de 2015 hasta el 03 de julio de 2016, y, en consecuencia, condenó a la empresa demandada a pagar al actor la indemnización por no pago o consignación de las cesantías a un fondo, la suma de $4.216.287.oo., de las demás pretensiones se absolvió a la demandada.

2.6 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Determinar *¿si entre el demandante y la demandada existió un contrato individual de trabajo a termino indefinido desde el 01 de junio de 2015 hasta el 03 de junio de 2016?* y del mismo modo *¿si es procedente a condenar a la demandada a pagar al demandante el trabajo suplementario o de horas extras, más la reliquidación de las prestaciones sociales tales como el auxilio de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios, vacaciones, indemnización moratoria ordinaria por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo de conformidad al artículo 65 del CST más el pago de la indemnización moratoria especial del artículo 99 de la ley 50 de 1990?* y, finalmente determinar *¿si se debe condenar a la demandada al pago de las sumas que resulten probadas en este asunto debidamente indexadas, costas incluyendo las agencias en derecho?*

En primer lugar, el despachó entró a estudiar la existencia del contrato de trabajo, estableciendo que quedó demostrada con la prueba visible a folio 9 a 16 del legajo, que es la copia del contrato de trabajo número 45 del 2015 y 01 de febrero de 2016, que acredita que la relación laboral entre las partes fue la de un trabajador oficial por encontrarse este vínculo jurídico regido por dos contratos de trabajo y en consecuencia le son aplicables para efecto de las prestaciones sociales los Decretos 3135 de 1968 y el 2418 de 2015.

En relación al trabajo suplementario de horas extras nocturnas y extras diurnas, dominicales y festivos, el juzgador de instancia determinó que la prueba documental aportada por el demandante consistente a los formatos de liquidación de tiempo suplementario, recargos dominicales y festivos visibles a folio 79 y las copias de unos manuscritos a folios del 37al 64 del expediente, los cuales no cuentan con la eficacia probatoria para determinar exactamente qué horas extras, diurnas y nocturnas, dominicales y festivas, fueron laboradas por el demandante en favor del empleador, dado que, no puede el juzgador hacer cálculos para deducir el número de horas extras.

En cuanto al pago de las prestaciones sociales, el juzgado primigenio encontró que no se adeudan valores por tal concepto, según lo acreditado a folio 65 del expediente por concepto de liquidación final.

Sobre el pago de las cesantías, encontró incumplida esta obligación sin justificación alguna por parte del demandado, toda vez que el contrato de trabajo inicio el 1 de julio de 2015 correspondiendo la liquidación de dicho factor al 31 de diciembre del mismo año y el deber de consignación hasta el 14 de febrero del año siguiente al fondo respectivo, originándose la mora de las cesantías a partir del 1 de febrero de 2016 hasta el último día de vigencia del contrato que fue 03 de julio de 2016.

2.7 CONSULTA.

En razón de que la sentencia adiada 10 de marzo de 2020, le adversa a una entidad de carácter público, y al no ser ésta apelada, se ordenó el grado de Jurisdicción de consulta para ser surtida en este Tribunal.

2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Mediante auto de 29 de septiembre de 2022, notificado por estado electrónico No 138 de 30 de septiembre de la misma anualidad, se corrió traslado en término común a las partes para alegar de conclusión. Término durante el cual el demandante solicitó que se acceda a las pretensiones invocadas en la demanda.

3. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe indicarse que, verificado el expediente, se tiene que primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el grado jurisdiccional de consulta, por tanto, desata esta colegiatura del lindero impuesto por el principio de consonancia, otorgando la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre las resultas del proceso.

Por otro lado, se expresa, 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.

3.1 COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se la asigna el artículo 15, literal B, numeral 3 del CPTSS.

3.2 PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a esta colegiatura, determinar sí *¿Se acreditó en el plenario la existencia del contrato de trabajo entre RICHAR RUDYS RAMIREZ GUERRERO y* EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA PAZ-EMPAZ E.S.P.*?* En caso afirmativo *¿Hay lugar al pago de los emolumentos deprecados por el actor?*

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

"ARTÍCULO 2.2.30.1.1 Tipos de vinculación a la administración pública*. Los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.*

En todos los casos en que el empleado se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.

ARTÍCULO 2.2.30.1.2 **Contrato de trabajo con las entidades públicas.**

1. El contrato de los trabajadores oficiales con las entidades públicas, *correspondientes, deberá constar por escrito.*

En dicho contrato se hará constar la fecha desde la cual viene prestando sus servicios el trabajador.

ARTÍCULO 2.2.30.2.1 **Contrato de trabajo**. *Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquella cierta remuneración.*

Artículo 2.2.30.2.2 Elementos **del contrato de trabajo**. *En consecuencia, para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos:*

1. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
2. La dependencia del trabajador respecto del empleador, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional.
3. El salario como retribución del servicio."

3.3.2 Decreto ley 3135 de 1968

*"**Artículo 5**. **Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales**. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.*

(…) Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales.

(…)

Artículo 8. Vacaciones*. Los empleados públicos o trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones, por cada año de servicio, salvo lo que se disponga por los reglamentos especiales para empleados que desarrollan actividades especialmente insalubres o peligrosos."*

3.3.3 Decreto Ley 1045 de 1978

"Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

(…)

Artículo 45. De los factores de salario para la liquidación de cesantía y pensiones. *Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieren derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario:*

a) La asignación básica mensual;
b) Los gastos de representación y la prima técnica;
c) Los dominicales y feriados;
d) Las horas extras;
e) Los auxilios de alimentación y transporte;
f) La prima de navidad;
g) La bonificación por servicios prestados;
h) La prima de servicios;
i) Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio;
j) Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978;
k) La prima de vacaciones;
l) El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio;
ll) Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968"

3.3.4 Ley 50 de 1990

"Artículo 99. El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía.

(…)

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo."

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 Sentencia SL379-2023. Radicado 91677 del 01 de marzo de 2023. MP Jorge Prada Sánchez. Sobre la **sanción por no consignación de las cesantías,** indicó:

"*Definido como está que la convocada a juicio tiene la naturaleza de empresa industrial y comercial del Estado del nivel municipal y, por lo tanto, la demandante ostentó la*

calidad de trabajadora oficial, procede la imposición de esta sanción, conforme lo ha reiterado esta Sala de la Corte. En sentencia CSJ SL582-2021.

(…) De acuerdo a lo anterior, encuentra la Sala que es procedente la sanción deprecada, la que no es acumulable sino sucesiva por causarse día a día hasta la expiración de la relación laboral, verificándose que corrieron algunos días para cada demandante que no estarían afectados del fenómeno prescriptivo, en los meses de agosto o septiembre de 2006 y hasta el 31 de diciembre del mismo año."

3.4.2 Trabajo Suplementario o de horas extras, la sentencia SL065-2023**,** del 31 de enero de 2023 M.P. Jorge Prada Sánchez, expone:

"…El análisis de la prueba «1.15 de la demanda», que refiere la censura como inadvertida por el Tribunal, no cambiaría el rumbo del fallo confutado, pues se trata de un medio magnético allegado por el actor, que contiene varios archivos con programaciones para varias personas, incluido él mismo. Desde luego, dicho elemento no puede connotarse de eficacia probatoria, toda vez que no ofrece certeza de la persona que lo elaboró, pues ninguno está provisto de marcas, improntas u otros signos físicos, digitales o electrónicos que permitan colegir su autoría.

(…)

Con todo, importa recordar que cuando se reclama el reconocimiento de trabajo suplementario, la prueba de su ejecución debe ser concreta y detallada, generadora de certeza o de los horarios y días en que se ejecutó, (...), no siendo dable obtenerla de meras especulaciones surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo».(CSJ SL3009-2017 CSJ SL, 9 ago. 2006, rad. 27064).".

4 CASO CONCRETO.

En el sub examine se tiene que el actor solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo suscrito entre las partes desde el 01 de junio de 2015 al 03 de julio de 2016, en consecuencia, se condene al pago de reliquidación de prestaciones sociales, trabajo suplementario, indemnización moratoria del Art. 65 CST y la indemnización moratoria especial del Art. 99 de la ley 50 de 1990.

Por parte de la empresa de servicios públicos, no hubo oposición, toda vez que, mediante auto del 19 de febrero de 2020, se tuvo por no contestada la demanda.

El *iudex a quo*, declaró la existencia del contrato de trabajo en los extremos solicitados, condenó a la demandada a la indemnización por no pago o consignación de cesantías a un fondo, por la suma de $4.216.287.oo, por el periodo comprendido entre el 16 de febrero de 2016 al 03 de julio de 2016, fecha de finalización del contrato.

Procede esta colegiatura a resolver el primer problema jurídico, ***¿Se acreditó en el plenario la existencia del contrato de trabajo entre RICHAR RUDYS RAMIREZ GUERRERO y*** **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA PAZ-EMPAZ E.S.P.*?***

En caso afirmativo ***¿Hay lugar al pago de los emolumentos deprecados por el actor?***

Para tal efecto se tiene que se aportó el siguiente material probatorio:

- ✓ Contrato de trabajo No. 45 del 2015, suscrito entre la empresa EMPAZ E.S.P y el señor RICHAR RUDYS RAMÍREZ GUERRERO, desde 01 de junio al 31 de diciembre de 2015.[1]
- ✓ Contrato de trabajo No. 01 del 2016, suscrito entre la empresa EMPAZ E.S.P y el señor RICHAR RUDYS RAMÍREZ GUERRERO, desde el 04 de enero al 03 de julio de 2016. [2].
- ✓ Comprobante de egreso 5718 expedido por EMPAZ E.S.P, por concepto de liquidación de los servicios prestados por el actor[3].
- ✓ Volantes de nómina expedidos por EMPAZ E.S.P durante el año 2015 y 2016[4]
- ✓ Liquidación de cesantías del periodo comprendido entre el 01 de junio de 2015 al 03 de julio de 2016[5].
- ✓ Liquidación contrato de trabajo para el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2015 al 01 de julio de 2016

4.1 De la existencia del contrato de Trabajo

Del estudio de las documentales relacionadas y concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, se encuentra acreditado que el actor se vinculó mediante un contrato de trabajo a término fijo, con la Empresa de Servicios Públicos de la Paz EMPAZ E.S. P, en calidad de trabajador oficial, desempeñando el cargo de operador de bocatoma, durante el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 y del 04 de enero de 2016 al 03 de julio de 2016; que prestaba los servicios al empleador y que recibió como salario durante el año 2015, la suma de $850.000.oo., y para el año 2016, la suma de $910.000.oo., según lo evidenciado en los volantes de nómina y liquidación prestacional.

De igual forma, no erró el *a-quo*, al determinar la continuidad de la relación laboral, dado que entre la terminación del contrato Nro. 45 del 2015 y la fecha de iniciación del

[1] Folios 9 al 11. 01.CuadernoPrimeraInstancia. 01C01Principal. Expediente Digital.
[2] Folios 13 al 16. Ibídem
[3] Folio 17. Ibídem
[4] Folios 18 al 33. Ibídem
[5] Folio 34. Ibídem

siguiente, es decir el contrato Nro. 01 de 2016, transcurrieron 3 días, y tal como lo ha adoctrinado la honorable Corte Suprema de Justicia al indicar que, cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales. Lo que amerita la confirmación de la sentencia en ese sentido.

Ante la declaratoria del contrato de trabajo, procede el despacho a resolver el segundo problema jurídico, el cual es ¿***Hay lugar al pago de los emolumentos deprecados por el actor?***

4.2 Del trabajo suplementario.

En cuanto al trabajo suplementario o de horas extras precisa el decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.1.3.8, *«que es aquel que excede o sobrepasa la jornada laboral establecida en el Decreto Ley 1042 de 1978».*

Descendiendo al caso en estudio, se tiene que el actor solicita el pago de las horas extras y trabajo suplementario por los servicios prestados durante el año 2015 y 2016.

En cuanto al trabajo suplementario, se tiene que el trabajador que pretende el reconocimiento de las horas extras judicialmente, le corresponde probar que laboró el tiempo extra reclamado, acreditando el cálculo de las horas extras, puesto que el juzgador no debe tener duda del número de horas extras que estime laboradas y tampoco puede entrar a hacer cálculos y suposiciones acomodativas.

Al respecto en sentencia SL065-2023, expuso «*quien reclama el reconocimiento de trabajo suplementario, debe acreditar de forma concreta y detallada la prueba de la ejecución, estipulando horarios y días en que se ejecutó la labor».*

Como elementos probatorios de la pretensión, la parte actora allegó manuscritos denominados “turnos” durante el periodo junio de junio de 2015 a diciembre de 2015[6], de los cuales no es posible extraer que el demandante realizó la prestación del servicio en jornada adicional a la legalmente establecida, ya que de conformidad con lo indicado en el libelo genitor, el actor realizaba turnos rotativos en diferentes horarios.

De igual forma, atendiendo a la obligación consagrada en la cláusula novena del contrato de trabajo, es de advertir que el trabajo suplementario, debe constar debidamente autorizado por el empleador para efectos de su reconocimiento, so pena que se despache de forma negativa la solicitud.

[6] Folios 37 al 64. 01.CuadernoPrimeraInstancia. 01C01Principal. Expediente Digital.

En este sentido, y tal como lo determinó el juzgado primigenio, el actor no acreditó de forma detallada y exacta, las horas de trabajo suplementario, sin que le sea dable al juez laboral hacer cálculos o suposiciones, por el contrario, según lo consignado en la liquidación del contrato de trabajo[7], se evidencia un reconocimiento de $23.841.104.oo., por tales conceptos.

4.3 Reliquidación de prestaciones

Reposa en el expediente liquidación del contrato de trabajo aportada por demandante[8] con fecha de inicio fecha de inicio 01 de junio de 2015 y fecha de terminación el 03 de junio de 2016, por medio de cual la empresa convocada, liquidó y pagó al trabajador los siguientes rubros: bonificación por servicios prestados, prima de servicios, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, Cesantías y trabajo suplementario.

4.4 Indemnización moratoria.

Se ha determinado que la sanción prevista en el artículo 1.° del Decreto 797 de 1949, procede si el empleador no aporta razones convincentes y justificativas de su conducta omisiva. Bajo ese entendido es deber el juzgador examinar de forma rigurosa, la conducta desplegada por el demandado con el fin de determinar si los argumentos son razonables y aceptables para eximirlo de la sanción.

En el caso que convoca la atención de la sala, ha de confirmarse la decisión de absolver a la entidad querellada por los conceptos de reliquidación de prestaciones y pago de indemnización moratoria, dado que se encuentra suficientemente acreditado el pago de las prestaciones sociales a la finalización de la relación laboral[9].

4.5 Sanción por no consignación de las cesantías

Resulta pertinente resaltar que el artículo 1 del decreto 1582 de 1998, estipula que régimen de liquidación y pago de las cesantías de los servidores públicos del nivel territorial y vinculados a partir del 31 de diciembre de 1996 que se afilien a los fondos privados de cesantías, será el previsto en los artículos 99, 102, 104 y demás normas

[7] Folio 65. Ibídem
[8] Folio 65. Ibídem
[9] Folio 65. Ibídem

concordantes de la Ley 50 de 1990; y el de los servidores públicos del mismo nivel que se afilien al Fondo Nacional de Ahorro será el establecido en el artículo 5 y demás normas pertinentes de la Ley 432 de 1998.

A su turno, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, instituye que:

"El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:
1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.
(…)
3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo."

De acuerdo con lo anterior, resulta palmario la condena a la sanción antes transcrita, puesto que auscultado el paginario, no se evidencia prueba que acredite la consignación de las cesantías ante el fondo del periodo comprendido entre el 01 de junio al 31 de diciembre de 2015, la cual debía realizarse a más tardar el 14 de febrero de la siguiente anualidad.

En Relación a la exigibilidad de la sanción moratoria ha indicado la sala de Casación laboral, que esta ocurre a partir del vencimiento del plazo otorgado al empleador, para depositar en cada anualidad esa prestación, esto es, desde el 15 de febrero del año siguiente al que corresponda el auxilio causado, cuya omisión implicará para el empleador el pago de un día de salario por cada día de retardo (art. 99-3).

Al respecto en sentencia SL2111-2022, esgrimió:

"Ahora, si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no ha cumplido con su deber de consignar dentro de los términos de ley, surge otra obligación a su cargo, cual es la de pagar directamente al trabajador esa prestación. Pero desde este momento, conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Corte, la omisión de dicho pago directo acarrea para el empleador la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C. S. del T., de manera que ésta reemplaza la causada por la falta de consignación, es decir, que la sanción moratoria por la no consignación del auxilio de cesantía, corre hasta la terminación del contrato, momento en el cual el empleador debe pagar, no solo los saldos adeudados, sino el causado en la respectiva anualidad en la que finaliza el vínculo contractual laboral".

En ese orden el despacho comparte la decisión primigenia respecto a la condena a la sanción por no consignación de las cesantías, liquidada hasta la finalización del vínculo laboral, lo que conlleva a la confirmación de la sentencia consultada, sin costas en esta instancia.

DECISIÓN.

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de marzo de 2020 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por RICHAR RUDYS RAMIREZ GUERRERO contra la empresa de servicios públicos EMPAZ E.S.P.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación para lo de su competencia.

NOTIFIQUESE Y CÙMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado

JESÙS ARMANDO ZAMORA SUÀREZ

Magistrado