

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, cinco (5) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ESTEBAN FABIAN ARREGOCÉS ZAPATA
Demandado: NURYS MARÍA DAZA
Radicación: 200013105 **004 2019 00164 01**
Decisión: MODIFICA Y REVOCA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por el demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, 25 de octubre de 2019.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Nurys María Daza partir del 9 de octubre de 2009, hasta el 20 de noviembre de 2017, el cual terminó sin justa causa. En consecuencia, se condene a la demandada a pagar las prestaciones sociales, las vacaciones, dotación, la indemnización por despido injusto, las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, la sanción por falta de pago oportuno de las prestaciones sociales y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que, a través de un contrato de trabajo verbal, prestó servicios en favor de Nurys María Daza, desde el 9 de octubre de 2009, hasta 20 de noviembre de 2017, cumpliendo un horario de trabajo de lunes a sábado de 7:00 am a 12:00 pm y de 2: 00 pm a 6:00 pm.

Contó que siempre se desempeñó en labores de troquelado de guantes, recibiendo ordenes e instrucciones de la demandada y recibiendo como salario la suma semanal promedio por producción de \$200.000.

Relató que el 20 de noviembre de 2017 fue despedido injustamente por la demandada y no se le pagaron los valores correspondientes a prestaciones sociales, vacaciones, no se le efectuaron las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales.

Al contestar la demanda, Nurys María Daza, aceptó la existencia del contrato de trabajo, así como el extremo inicial de dicha relación, oponiéndose a las pretensiones de la demanda alegando que el extremo final de dicho contrato lo fue en diciembre de 2013 y que nada le debe acreencia laboral alguna al actor.

Para enervar las presiones de la demanda propuso en su defensa las excepciones de pago, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 25 de octubre de 2019, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el ' demandante ESTEBAN FABIAN ARREGOCES ZAPATA y la demandada NURYS MARÍA DAZA., existió un contrato de trabajo, desde el 9 de octubre de 2009 al 31 de diciembre de 2013, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR que entre el demandante ESTEBAN FABIAN ARREGOCES ZAPATA y la demandada NURIS MARÍA DAZA., con posterioridad al 31 de diciembre de 2013, existieron varios vínculos laborales, sin demostración de los extremos temporales, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: DECLARAR probadas las excepciones perentorias de "inexistencia de la obligación" y prescripción de los derechos, que se hicieron exigibles el 31 de diciembre de 2013, opuesta a las pretensiones de la demanda por la demandada NURIS MARÍA DAZA, con sustento a lo establecido en el artículo 282 del C.G.P. de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia

CUARTO: *ABSOLVER a la demandada NURIS MARÍA DAZA, de todas las pretensiones de la demanda promovida en su contra por ESTEBAN FABIAN ARREGOCES ZAPATA, de conformidad con lo citado en la parte motiva de esta providencia*

QUINTO: *Se condena en costas a la parte demandante. Se fija como agencias en derecho por la suma de \$ 828.1 i6 a favor de la parte demandada”.*

Como sustento de su decisión, señaló que, al haber la demandada admitido al contestar la demanda la existencia del contrato de trabajo con el actor, así se declara entre el 9 de octubre de 2009 al 31 de diciembre de 2013, pues esa situación también se acreditó con la certificación laboral aportada con la demanda.

Ahora, si bien con los testimonios se demostró que con posterioridad al año 2013, el actor continuó prestando sus servicios personales en favor de la actora, no se acreditó durante que periodos, pues estos manifestaron que esos servicios fueron discontinuos.

Finalmente declaró probada la excepción de prescripción propuesta por la demandada al haberse presentado la demanda el 29 de julio de 2019.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado judicial del demandante interpuso recurso de apelación solicitando que se revoque parcialmente la decisión, alegando que con las pruebas testimoniales se acreditó que el contrato de trabajo que unió a las partes tuvo como extremo final el 20 de noviembre de 2017 y no diciembre de 2013 como lo declaró el juez.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Dado los reparos expuesto en el recurso de apelación y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a esta sala determinar si fue acertada la decisión del a quo de declarar como extremo final del contrato de trabajo el 31 de diciembre de 2013 o si este lo fue el 20 de noviembre de 2017 como lo aduce el demandante.

1. Del contrato de trabajo y los extremos temporales.

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019, SL3345 de 2021).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo, atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En paralelo, la Sala Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4479-2020, con el fin de establecer o descartar la existencia de relaciones laborales subordinadas, ha acudido a los *indicios* consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial: **i)** la integración del trabajador en la organización de la empresa y; **ii)** que el trabajo sea efectuado única o principalmente en beneficio del contratante.

La anterior regla jurisprudencial ha sido reafirmada en las sentencias SL5042-2020; SL1439-2021; SL2955-2021; SL2960-2021; SL3345-2021 y SL3436-2021. Destaca la Sala la última providencia citada, en la cual la citada Corporación ha puntualizado que solo algunos de los *indicios* o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho precepto hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo, a saber:

- a)** Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479-2020).
- b)** La exclusividad (SL460-2021).
- c)** La disponibilidad del trabajador (SL2585-2019).
- d)** La concesión de vacaciones (SL6621-2017).

- e)** Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555-2015).
- f)** Cierta continuidad del trabajo (SL981-2019).
- g)** El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981-2019).
- h)** La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344-2020).
- i)** El suministro de herramientas y materiales (SL981-2019).
- j)** El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479-2020).
- k)** El desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010).
- l)** La terminación libre del contrato (SL6621-2017).
- m)** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479-2020 y SL5042-2020).

En la sentencia SL3436-2021, analizó el criterio de integración en la organización de la empresa y concluyó que es un indicador abierto y complejo, el cual parte de considerar la empresa como una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo un indicio de subordinación cuando el empresario organice de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador para dirigir y controlar su labor en pro de esos fines laborales, por cuanto si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, se puede inferir que carece de autonomía porque no se trata de una persona que *“realice libremente un trabajo para un negocio”* sino que aporta *“su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro”*.

Ahora, los extremos temporales dentro de un vínculo laboral determinan el inicio y la finalización de la relación laboral, por lo que corresponde al trabajador, además de demostrar la prestación personal del servicio, acreditar esos los linderos, tal como ha sido reiterado en la

jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹

Aquí conviene recordar lo adoctrinado por la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, cuando advierte que la falta de exactitud de los extremos de la relación laboral no es óbice para el reconocimiento contractual, cuando al menos se conoce el mes o el año en que se ejecutó la labor. En esos eventos, para determinar el extremo inicial se debe tener en cuenta el último día del respectivo mes o año y para el extremo final, el primer día del mes, según corresponda². Sobre tal tópico, referenció que³:

*“La jurisprudencia adoctrinada de esa Sala ha fijado el criterio según el cual, **en estos casos, en que no se conocen con exactitud los extremos temporales, se podrían dar por establecidos en forma aproximada, cuando se tenga seguridad sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular los derechos laborales o sociales** que le correspondan al trabajador demandante.*

*(...) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual **cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.** (...).*

*En tales condiciones, **si se trata de la fecha de ingreso, teniendo únicamente como información el año, se podría dar por probado como data de iniciación de laborales el último día del último mes del año, pues se tendría la convicción que por lo menos ese día lo trabajó. Empero frente al extremo final, siguiendo las mismas directrices, sería el primer día del primer mes, pues por lo menos un día de esa anualidad pudo haberlo laborado**”. (Negrilla y Subrayado por la Sala).*

¹ ver, entre otras, la sentencia del 4 de noviembre de 2015, SL 16110-2015.

² Regla jurisprudencial expresada, entre otras, en la sentencia CSJ SL del 6 marzo de 2012, Rad. 42167.

³ SL-905-2013 Radicado No. 37865.

1.1. Del caso concreto.

En el *sub examine*, existe certeza que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 9 de octubre de 2009 y hasta por lo menos el 30 de diciembre de 2013, pues así lo declaró el a quo en la sentencia causada y las partes no atacaron esa situación, pues de lo que se duele el demandante es exclusivamente respecto del extremo final de dicho contrato de trabajo, pues alega que el mismo se extendió hasta el 20 de noviembre de 2017.

Para acreditar el extremo final del contrato de trabajo, el actor trajo al contradictorio los testimonios de Luis Carlos Bermúdez y Pedro Pablo Correa Ardila, quienes de manera categórica afirmaron que luego del año 2013 y hasta el 2017, Esteban Fabian Arregocés Zapata laboró para Nurys María Daza, manifestando este último que a principios del año 2017 fue “la decadencia para él” refiriéndose al actor, debido a que había periodos donde trabajaba el mes completo, como había otros donde no trabajaba 1, 2 o 3 días.

A esos testigos la sala les otorga pleno valor probatorio, como quiera que demostraron la ciencia y razones de sus dichos, toda vez que fueron compañeros de trabajo del actor, el primero ingresó a trabajar a finales del 2011 y si bien en el 2013 se fue a Bogotá por espacio de 2 años, luego de este periodo regresó a trabajar en favor de Nurys Daza y ahí se encontró nuevamente con Arregocés Zapata con quien trabajo un año más, y el segundo de los declarantes trabajo con el actor desde octubre de 2009 y hasta el 2017, cuando este dejó de prestar sus servicios a la demandada.

Asimismo, se escucharon las declaraciones de los testigos Massiel Quiroz y Guillermo Camacho, traídos por la demandada quienes coincidieron también en decir que Esteban Fabian Arregocés, le prestó sus servicios personales a Nurys Daza, más allá del año 2013 y hasta el 2017, conocimiento que obtuvieron al ser la primera de las deponentes desde el año 2013 la jefe de producción del establecimiento de comercio de propiedad de la demandada en donde el actor prestó sus servicios y el segundo

trabajador en el mismo desde hace más de 17 años; y si bien en sus declaraciones esos testigos afirmaron que el demandante prestaba servicios solo cuando había materia prima para la confección de so guantes de cuero, con la declaración del testigo Pedro Pablo Correa Ardila, se constató que si bien durante algunos periodos (1,2 o 3 días al mes), en esos días el ex trabajador igual asistía al puesto de trabajo a preparar la maquina en donde trabajaba y a limpiar su puesto de trabajo para esperar la materia prima y empezar con el proceso de producción de guantes.

Al analizar en su conjunto esas pruebas testimoniales, constata la Sala que en efecto luego de diciembre de 2013, Esteban Fabian Arregocés Zapata continuo prestando sus servicios en el área de *troquelado* para la confección de guantes de cuero en favor de Nurys María Daza, servicios que se prestaron bajo el control y supervisión de Massiel Karina Quiroz (jefe de producción) tal y como lo confesó la demandada en el interrogatorio de parte, se efectuó con cierta continuidad, en el lugar definido por la demandada y con la maquinaria suministrada por esta, desempeñando además funciones propias de la estructura empresarial de la pasiva, como lo es la confección de guantes de cuero; lo que lleva a concluir que el contrato de trabajo en efecto se extendió mas allá del año 2013 y hasta por lo menos el 1º de enero de 2017 (primer día de ese año), pues no existe en el plenario prueba alguna de que echar mano para declarar un extremo final mas allá de esa fecha, como quiera que todos los testigos coincidieron en manifestar que los servicios prestados por el actor lo fueron hasta el año 2017, sin especificar el día o mes.

Ante ese panorama, se modificará la sentencia en lo que respecta al extremo final del contrato de trabajo declarado, teniendo como tal y para todos los efectos como extremo final el 1º de enero de 2017, por lo que se procederá al estudio de las pretensiones de condena como se explica a continuación.

1.1.1. De las prestaciones sociales y vacaciones.

En el plenario no obra prueba que demuestre el pago de las prestaciones sociales y vacaciones al demandante, razón por la que se condenará a la demandada a pagarlos.

Pero antes es preciso indicar, frente a la excepción de **prescripción**, que al tratarse de la declaratoria de un contrato realidad la sentencia tiene efectos declarativos y no constitutivos, por lo tanto, la prescripción de los derechos reclamados se debe contabilizar desde que cada uno de ellos se hizo exigible, que para el caso de las cesantías lo es a partir de la terminación del vínculo laboral (SL8936 de 08/07/2015 Rad. 42452; Rad. 6354 del 9 de marzo de 1994 reiterada en la SL555-2013) y para la compensación en dinero de las vacaciones (que es la que se amolda a las pretensiones de la demanda) hay que tener en cuenta que el trabajador tiene un año para reclamarlas.

Así las cosas, como quiera que la demanda se presentó el 29 de julio de 2019 (fº 14), es decir dentro de los 3 años a que se refieren los artículos 151 del CPT y SS y el 488 del CST, operó la prescripción parcial frente a las primas de servicios, intereses de cesantías y la compensación en dinero de las vacaciones. En cuanto al auxilio de cesantías se reconocerá el causado durante toda la vigencia del vínculo laboral, al no haber transcurrido el término trienal desde la finalización del contrato y la presentación de la demanda.

Para efectos de la liquidación se empleó como Salario Base de Liquidación el certificado por la demandada a folio 9, esto es la suma de \$800.000.

La liquidación es como sigue:

Primas de servicio: \$333.333

Auxilio cesantías: \$5.757.777

Intereses sobre las cesantías: \$136.266

Vacaciones: \$400.000

Total: \$6.627.376

1.1.2. Calzado y vestido de labor.

No hay lugar a la condena por dotación, por cuanto esta prestación tiene como objeto su utilización en vigencia del contrato de trabajo, luego solo es procedente la indemnización por perjuicios causados ante su falta de entrega. Pero como no se probó perjuicio alguno al demandante, tampoco hay condena por este concepto. (CSJ SL5107-2018).

1.1.3. De la Falta de afiliación al sistema de seguridad social en pensiones.

La Jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL14388-2015, reiterada en la SL2885-2018, tiene decantado que cuando se declare judicialmente la existencia de un contrato realidad, al omitir el empleador afiliar a su trabajador al sistema de seguridad social en pensión, lo procedente no es el pago de las cotizaciones dejadas de efectuar junto a los intereses previstos en el artículo 23 de la ley 100 de 1993, sino el traslado del valor del cálculo actuarial a la respectiva entidad de seguridad social. En palabras del alto Tribunal señaló:

*“La Corte también ha tenido la oportunidad de analizar situaciones en las que se solicita **la declaración de contratos de trabajo, por virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades**, y, como consecuencia de su declaración, surge la obligación del empleador de afiliación del trabajador al sistema de pensiones, así como su consecuente incumplimiento.*

*Ante dicho panorama, valiéndose de las disposiciones y principios del sistema de seguridad social, **la Corte ha optado por asumir la omisión en la afiliación y solucionarla, a través de un reconocimiento del tiempo de servicio prestado, como tiempo cotizado, pero con la condición de que el empleador traslade un cálculo actuarial a la respectiva entidad de seguridad social, que mantiene la obligación de reconocer las prestaciones correspondientes.** (Negrilla fuera del texto original).*

Posición reiterada recientemente en sentencias CSJ SL2236-2021 y SL3956-2021.

Así las cosas, al haberse declarado en el *sub examine* la existencia de un contrato de trabajo en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, conforme a la línea jurisprudencial señalada, la Sala condena al demandante a pagar el valor del cálculo actuarial correspondiente a la reserva de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, correspondientes al período del 1º de enero de 2009 al 1º de enero de 2017, teniendo como salario base de cotización la suma mensual de \$800.000 (fº 9), previa liquidación que del mismo efectúe el ente de seguridad social al que se encuentra afiliado el demandante.

1.1.4. Aportes a seguridad social en salud y riesgos laborales.

No resulta procedente el pago de los aportes al sistema de la seguridad social en salud y riesgos laborales, por tratarse de un hecho consumado, pues, aquella contingencia que cubría el régimen contributivo cesó del mismo momento en finiquitó la relación laboral con el empleador demandado. Bajo ese derrotero, lo único que procedería sería el pago de los perjuicios generados con esa omisión de la empresa en la no afiliación y pago de aportes. De la misma manera, ante ausencia de una obligación legal tampoco es posible en este caso disponer la solvencia directamente al trabajador de los aportes en salud no efectuados.

Sobre el particular, la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la CSJ SL297-2018 reiterada en la SL1393-2019, recordó que:

“Ahora bien, en lo que tiene que ver con los aportes a la salud, la Sala ha considerado que no es dable cancelar directamente al trabajador los aportes a la seguridad social que en su oportunidad no efectuó el empleador, porque únicamente en casos previamente definidos en la ley se pueden devolver aquellos efectuados de más, pero no puede ordenarse el pago directo de los que debieron hacerse y no se realizaron. Del mismo modo, tiene adoctrinado la Corte que lo procedente frente al hecho consumado de la no afiliación a las contingencias de salud y riesgos laborales es la reparación de perjuicios que el trabajador acredite haber sufrido por esa omisión del

empleador, o el reintegro de los gastos que se vio obligado a llevar a cabo por no tener la atención y cubrimiento de tales riesgos.

Lo anterior significa que los aportes en salud implican que la correspondiente EPS hubiera asumido los pagos propios del subsistema de salud en caso de haberlo requerido el trabajador, pero como en el sub lite no se invocó ni acreditó que se haya producido daño a la salud que irrogara pago alguno, al igual que un perjuicio por la falta de afiliación al riesgo de salud, como tampoco que se hubiera dado erogación alguna por parte del demandante por este concepto, no se impondrá condena alguna”.

1.1.5. Indemnización por despido injusto.

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio – lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral**, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:*

*(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. **(Negrilla y subrayado por esta Sala).***

En el *sub examine*, no se verifica elemento de prueba que acredite que la decisión de terminar el contrato de trabajo provino del empleador, lo cual resulta razón suficiente para no acceder a la pretensión indemnizatoria implorada.

1.1.6. Sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales.

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla la obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018). Así, lo ha referido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, al advertir que ***“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”***. (CSJ SL1439-2021).

En el caso bajo estudio, es evidente la mala fe del empleador, debido a que no aportó elemento de convicción alguna que justifique su actuar omisivo. Por el contrario, nótese como su defensa siempre giró en repudiar el contrato de trabajo declarado, lo cual constituye una conducta tendiente a desconocer los derechos laborales del trabajador, ubicándola lejos de la buena fe requerida para ser absuelta por esta sanción. Además, con los medios de prueba arrimados se constató la existencia de un contrato de trabajo, razón por la que se condenará a la demandada a pagar a favor del

demandante la indemnización moratoria por falta de pago de prestaciones sociales.

Ahora, teniendo en cuenta que la demanda se interpuso el 29 de julio de 2019 (fº 14), es decir, cuando habían transcurrido más de 24 meses desde la finalización del vínculo laboral (1º de enero de 2017) sólo resulta procedente ordenar el reconocimiento de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera desde el día siguiente a la terminación del contrato de trabajo (2 de enero de 2017) hasta cuando se verifique el pago de las prestaciones sociales; como quiera que el actor devengó como último salario una suma mensual superior al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente .

2. Excepciones.

Al declararse el contrato de trabajo e imponerse condenas a la demandada se declaran no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y pago.

La excepción de prescripción se declarará parcialmente probada tal y como se dijo en párrafos anteriores.

Bajo este panorama, la sentencia apelada se revoca en los términos expuestos, y en su lugar, se impone las condenas pretendidas en la demanda.

Se condena en costas de las dos instancias a la parte vencida, tal y como lo preceptúa el numeral 4º del artículo 365 del CGP.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Modificar el numeral “**Primero**” de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 25 de octubre de 2019, en el sentido de disponer que el contrato de trabajo declarado tuvo como extremo final el día 1º de enero de 2017.

SEGUNDO: Revocar los numerales “**Segundo**”, “**Tercero**”, “**Cuarto**” y “**Quinto**” de la Sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar el 25 de octubre de 2019, los cuales quedaran así:

*“**Segundo:** Condenar a la Demandada Nurys María Daza a pagarle a Esteban Fabian Arregocés Zapata, los siguientes valores y conceptos:*

2.1. Primas de servicio: \$333.333

2.2. Auxilio cesantías: \$5.757.777

2.3. Intereses sobre las cesantías: \$136.266

2.4. Vacaciones: \$400.000

2.5. los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera desde el día siguiente a la terminación del contrato de trabajo (2 de enero de 2017) hasta cuando se verifique el pago de las prestaciones sociales.

Tercero: Absolver a la demandada de las restantes pretensiones de la demanda.

Cuarto: Declarar probada parcialmente la excepción de prescripción e improbadas las de inexistencia de la Obligación, Cobro de lo no debido y pago, propuestas por la demandada.

Quinto: Condenar en costas a la parte demandada”.

TERCERO: Condenar a la demandada a pagar en favor de la demandante las costas por esta instancia, fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

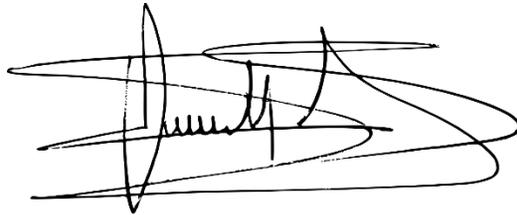
CUARTO: Una vez ejecutoriada esta providencia devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado