TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-004-2017-00390-01
DEMANDANTE: OLADYS ENILDA PALMERA GUERRA
DEMANDADA: TERMINAL DE TRANSPORTES DE VALLEDUPAR

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, las apelaciones de la sentencia proferida el 24 de abril de 2018, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Oladys Enilda Palmera Guerra contra el Terminal de Transportes de Valledupar S.A.

ANTECEDENTES

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra el Terminal de Transportes de Valledupar S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la sociedad Terminal de Transportes de Valledupar S.A. y Oladys Enilda Palmera Guerra, con fecha de inicio 27 de enero de 2013 y finalización 28 de enero de 2015 por despido sin justa causa.

1.2.- Que se condene a la demandada al pago del salario del mes de enero de 2015, la sanción moratoria ordinaria, cesantías y sus intereses,

primas de servicios, vacaciones y sus primas, prima de navidad, subsidio de transporte y dotaciones.

1.3.- Que se ordene a la pasiva a cancelar la diferencia salarial ante la entidad de seguridad social en lo referente a pensión, riesgos laborales y salud con el salario comprendido desde el 27 de enero de 2013 al 28 de enero de 2015.

1.4.- Que se condene a la demandada a cancelar la sanción moratoria especial, costas, agencias en derecho; y lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que Oladys Enilda Palmera Guerra laboró desde el 27 de enero de 2013 hasta el 28 de enero de 2015 cuando fue despedida sin justa causa por el Terminal de transporte de Valledupar S.A.

2.2.- Que ocupó el cargo de enfermera, con un horario de lunes a domingo, incluyendo festivos, con un salario de $1.437.674.

2.3.- Que la demandada le adeuda el salario del mes de enero de 2015, el faltante por concepto de sanción moratoria, cesantías y sus intereses, primas de servicio, prima de navidad, vacaciones y sus primas.

2.4.- Que el Terminal de transportes de Valledupar no le canceló la totalidad del subsidio de transporte, ni le dio orden médica de retiro, ni la afilió a ninguna entidad de seguridad social integral.

2.5.- Que mediante derecho de petición del 21 de noviembre de 2016, solicitó el reconocimiento y pago de sus prestaciones sociales.

2.6.- Que el 26 de diciembre de 2016 se realizó diligencia de conciliación ante el Ministerio de trabajo, en la que no se llegó a un acuerdo.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 22 de noviembre de 2017, disponiendo notificar y correr traslado al demandado Terminal de transportes de Valledupar, el que una vez notificado contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de mérito: i) prescripción, ii) cobro de lo no debido, iii) pago, iv) buena fe, v) inexistencia de las obligaciones pretendidas, y vi) cosa juzgada.

3.1.- El 9 de marzo de 2018 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, ante la inasistencia de las partes, declaró ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión contenidos en los hechos de la defensa: 1, 2, 3 y 4, así como los hechos que fundamentan las excepciones; y de otra parte se abstuvo de imponer las consecuencias jurídicas de la inasistencia a la entidad demandada.

Al no contar con excepciones previas para resolver, ni existir causal para invalidar lo actuado, se fijo el litigio y se profirió el auto que decreta pruebas.

3.2.- El 20 de marzo de 2018, se instaló la audiencia de trámite y juzgamiento en la que se evacuaron las pruebas decretadas. Posteriormente, el 24 de abril de 2018 se reanudo la audiencia, en la que se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

> **PRIMERO:** Condenar a la sociedad Terminal de Transportes de Valledupar, en calidad de demandada en este proceso, a pagar a la demandante, Oladys Enilda Palmera Guerra, la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes al periodo por ella laborado, del 28 de enero al 30 de junio del 2014, en relación al contrato 031 del 2014, en una cuantía de $251.562, conforme a la parte motiva de la presente sentencia.
>
> **SEGUNDO:** Absolver a la demandada, sociedad Terminal de Transportes de Valledupar S.A. de las restantes pretensiones de la demanda formulada por Oladys Enilda Palmera Guerra, conforme a la parte motiva de esta sentencia.
>
> **TERCERO:** Declarar probada parcialmente las excepciones perentorias de pago y buena fe, y no probadas las excepciones de mérito de prescripción, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas y cosa juzgada, conforme a la parte motiva de esta sentencia.
>
> **CUARTO:** Se abstiene el despacho de condenar en costas.

Como consideraciones de lo decidido, adujó el sentenciador de primer nivel que, no es punto de controversia el vínculo laboral entre las partes, el que se encuentra acreditado con los tres contratos suscritos a término fijo.

Expuso que la actora no aporto prueba alguna para demostrar que tenía derecho a la reliquidación de las prestaciones sociales, del periodo comprendido entre el 27 de enero del 2013 al 28 de enero del año 2015, por lo que a partir del material probatorio que si fue allegado y reposa en el expediente pudo colegir que, del contrato 041 del 2014 le fue cancelada tanto la prima de servicios como el auxilio de cesantías, los intereses sobre las mismas, vacaciones, prima de vacaciones y prima de navidad, mientras que del contrato 031 del 2014 le fueron pagadas a

Palmera Guerra cada una de las prestaciones, excepto la correspondiente a las vacaciones, por consiguiente, determinó que se le adeudaba la compensación en dinero de estas, más no se le podía conceder la sanción moratoria pretendida, dado que no fue posible demostrar la negligencia o mala fe por parte de la Terminal de Transportes de Valledupar en su actuar, pues siempre cumplió con el pago de los salarios y de los beneficios económicos legales adicionales a este.

Así mismo, afirmó que se pudo verificar la entrega del calzado y vestido de labor, del pago del salario del mes de enero del 2015 y de la afiliación a entidades de seguridad social por concepto de salud, pensión y riesgos laborales en favor de la demandante.

Por último, declaró probadas parcialmente la excepción perentoria de pago y buena fe, y negó las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas y cosa juzgada.

4.1.- Inconforme con la decisión que le negó la reliquidación de las acreencias laborales, la demandante interpuso recurso de apelación, al considerar que entre las partes existió un contrato indefinido con un sueldo promedio de $1.434.000, que al momento de liquidar se le hicieron 2 pagos parciales y la última liquidación del contrato no le fue cancelado en su totalidad, adeudándole prestaciones sociales y un salario.

Alega que el demandado ha transgredido las normas que prohíben realizar deducciones y retenciones a favor de las cooperativas por un monto superior al 50% del salario y las prestaciones sociales, puesto que en la liquidación realizada afectó el salario minino, en cuanto el monto adeudado superó la suma del salario, dado que se descontó más del 50% de las prestaciones sociales, pretendiendo liquidar $5.991

cuando la realidad es que el valor a pagar era igual a $1.141.960, de esta manera se puede concluir que no se liquidaron los intereses laborales del 28 de enero del 2013 hasta el 28 de enero del 2015.

Agregó además que debe condenarse a la accionada a la sanción moratoria ordinaria, como consecuencia del pago parcial de las acreencias laborales, pues el Juzgado reconoció que se le adeudan las vacaciones.

4.2.- Por su parte la demandada, presentó recurso de apelación, con el fin de que se revocara el numeral primero se la sentencia, dado que se logró demostrar la liquidación total de cada una de las prestaciones sociales.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver los recursos de apelación interpuestos por la demandante y la demandada contra la sentencia de primer orden, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe determinar si fue acertada o no la decisión del juez de primera instancia de declarar la existencia de 3 contratos a término fijo y no uno a término indefinido como lo pretende la demandante; así mismo, si había lugar a ordenar el pago de vacaciones, y absolver a la pasiva de las pretensiones de reliquidación de prestaciones sociales y sanción moratoria ordinaria.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que la señora Oladys Enilda Palmera Guerra prestó sus servicios al Terminal de transporte de Valledupar a través de 3 contratos suscritos en el interregno del 27 de enero de 2013 hasta el 28 de enero de 2015.

8.- El ordinal 1° del artículo 22 del C. S. T, establece que el contrato de trabajo es aquel en virtud del 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 una remuneración**.

Ahora bien, conviene memorar que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, y quien excepciona tiene la carga de rebatir lo planteado en su contra aportando las pruebas en que se fundamenta su alegación, pues:

> «De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren

> igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado» (Sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779 reiterada en SL 11325-2016)

Así mismo, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha sido pacífica respecto a que la carga de la prueba incumbe a quien se encuentre en mejores condiciones para aportar la información necesaria para esclarecer los hechos, tal como se deriva del art. 167, inciso segundo, del Código General del Proceso. Así pues, corresponde a las partes hacer uso de la oportunidad procesal a fin de solicitar y/o aportar las pruebas que les concierne para sacar avante sus pretensiones. (SL 2123-2022)

8.1.- Respecto a la vinculación laboral de la demandante con la pasiva, se encuentra acreditado en el plenario que las partes suscribieron los siguientes contratos de trabajo a término fijo:

Fecha inicio	Fecha final	Interrupción	Folios
28-ene-13	27-ene-14	N/A	51 - 53
28-ene-14	27-jul-14	N/A	55 - 57
28-jul-14	27-ene-15	N/A	61 - 63

Ahora bien, respecto a la modalidad contractual la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que, si bien las partes cuentan con autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, y para variar las condiciones de su vínculo laboral, lo que se exige es que dichos cambios se encuentren acompasados con la realidad, puntualmente adoctrinó que:

> […] **si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo**, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestra que esta fue afectada por vicios del

> consentimiento […] (CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432, reiterada en SL1614-2023) (Negrilla original).

Así mismo, la aludida sentencia, hace referencia a la postura sentada de vieja data, expuesta entre otras, en las providencias CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019, en las que se indicó que "las interrupciones contractuales menores a un mes no implican necesariamente una verdadera interrupción de la unidad contractual, especialmente, cuando se evidencia la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral".

De modo que vistas las documentales adosadas al plenario, se evidencia que contrario a lo considerado por el juez de instancia, en realidad existió *unicidad en el contrato de trabajo,* no solo porque entre uno y otro no medio interrupción alguna, sino porque además la pasiva reconoció en la contestación de la demanda que la trabajadora prestaba el servicio de enfermería durante las 3 vinculaciones laborales, es decir, que no existió una variación del objeto contractual que pudiera justificar la determinación de 3 contratos de trabajo independientes, por tanto realmente tuvo lugar una continuidad en la prestación del servicio por la demandante, que inicio el 28 de enero de 2013 y se extendió hasta el 27 de enero de 2015.

De ahí que le asiste razón a la demandante, al alegar que en el presente asunto realmente se produjo una vinculación correspondiente a un contrato de trabajo a término indefinido.

8.2.- Previo a determinar si al trabajador se le adeudan acreencias laborales por el interregno laborado, se hace necesario analizar el fenómeno prescriptivo propuesto como excepción de mérito por la pasiva.

Así, los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T. SS., disponen que las acciones prescriben, por regla general, en tres años, contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, y para su interrupción, existen dos mecanismos distintos y no excluyentes. El primero de ellos, es el denominado mecanismo extrajudicial, regulado por el artículo 489 del C.S.T. en concordancia con el 151 del C.P.T.SS., que se agota mediante el escrito presentado por el trabajador a su empleador respecto al derecho pretendido; el otro lo es el judicial del art 94 del C.G.P., por estar vigente al momento de la interposición de la demanda.

Ahora bien, vistas las documentales no existe discusión respecto a que la relación laboral existente entre la demandante y el Terminal de Transporte, finiquito el 28 de enero de 2015, y que la demandante presentó reclamación el 26 de febrero de 2015, la que le fue contestada el 4 de marzo del mismo año, así mismo, consta que presentó petición a través de apoderado judicial el 9 de noviembre de 2016 solicitando el pago de las acreencias adeudadas, y que recibió respuesta al mismo el 21 de noviembre de la misma anualidad; y que finalmente el 8 de diciembre de 2016 se celebró audiencia de conciliación entre las partes ante el Inspector de trabajo de la ciudad de Valledupar, y que finalmente el 2 de noviembre de 2017 fue incoada la demanda motivo del presente proceso.

Así las cosas, no hay duda de que la demandante se encontraba dentro del término trienal para exigir la declaratoria de existencia del contrato de trabajo. No obstante, como no todos los derechos laborales se causan en el mismo momento y de dicha fecha depende el periodo de exigibilidad, corresponde analizar el termino prescriptivo en relación con cada una de las acreencias laborales cuyo pago pretende el trabajador.

Así, como la demandante presentó su primera reclamación administrativa el 26 de febrero de 2015, y presentó la demanda correspondiente dentro del trienio siguiente, de ello deviene que la reclamación inicial interrumpió la prescripción inicial por una sola vez, y como la vinculación laboral inicio el 28 de enero de 2013, de ello deriva que ninguna de las prestaciones sociales y sanciones por el impago de las mismas, se encuentren prescritas.

Por tal motivo, se procederá a calcular las prestaciones sociales y demás conceptos laborales demandados a fin de verificar si resultó acertada la liquidación realizada por el empleador y respecto de la cual la primera instancia señaló que se ajustaban a lo probado en el proceso, o si por el contrario se encuentra pendiente el pago parcial de algún emolumento, como lo alega la demandante.

Para tal fin, es menester puntualizar que de conformidad con las pruebas arrimadas al plenario la trabajadora recibió como contraprestación por sus servicios el pago de un salario y auxilio de transporte, así:

Fecha inicio	Fecha final	Salario	Auxilio de transporte	Folios
28-ene-13	27-ene-14	$ 977.508	$ 72.000	11-12
28-ene-14	27-jul-14	$ 1.006.247		9
24-jul-14	27-ene-15	$ 1.200.000	$ 74.000	14-15

Además, consta certificación laboral adiada 3 de julio de 2014, en la que se indica que la demandante “labora en esta entidad desde el 28 de enero de 2013, desempeñando el cargo de enfermera devengando un salario de $1.006.247, más horas extras promedio mensual de $232.902”, fl. 10.

Así las cosas, se extrae que durante el interregno del 28 de enero de 2013 hasta la fecha de expedición de la certificación laboral la demandante recibió por concepto de horas extras $232.902, por tanto, dicho valor deberá ser incluido al momento de realizar las liquidaciones

correspondientes. Además, para el año 2014 y 2015 la demandante contó con salarios variables, respecto a los cuales se realizará el cálculo correspondiente al momento de liquidar cada prestación social, distinguiendo las que incluyen como base salarial el auxilio de transporte y las que no.

Fecha inicio	Fecha final	Salario	Auxilio de transporte	Horas extras	
28-ene-13	31-dic-13	$ 977.508	$ 72.000	$ 232.902	
1-ene-14	27-ene-14	$ 977.508	$ 72.000	$ 232.902	
28-ene-14	27-jul-14	$ 1.006.247		$ 232.902	Horas extra: hasta el 3 de julio de 2014
28-jul-14	31-dic-14	$ 1.200.000	$ 74.000		
1-ene-15	27-ene-15	$ 1.200.000	$ 74.000		

Adviértase que en las pruebas que militan en el expediente no se encuentra elemento alguno que constate que la actora devengaba un salario de $1.437.674, y puesto que la censura elevada por Oladys Enilda, fustiga la sentencia de instancia por considerar que incurrió en un yerro al desconocer dicho salario, se impone puntualizar que su dicho no encuentra soporte probatorio, por lo que su pretensión no tiene vocación de prosperidad.

8.3.- Ahora bien, la pasiva impetró recurso de apelación contra el ordinal primero de la providencia de instancia alegando en su favor que se encuentra acreditado que canceló la totalidad de las prestaciones sociales a la demandante, incluidas las vacaciones.

Al respecto consta en el plenario que la demandada canceló las vacaciones de la demandante durante los interregnos del 28 de enero de 2013 a 27 de enero de 2014 por $568.484, folios 71 a 75; y del 28 de julio de 2014 al 27 de enero de 2015, por $345.042 fl. 92, lo que suma $913.526, sin embargo, no se evidencia el pago de dicho emolumento causado entre el 28 de enero de 2014 y el 27 de julio de 2014. Entonces como ya se ha dicho que realmente existió un solo contrato de trabajo,

se procederá a realizar el cálculo correspondiente a fin de determinar si la pasiva se encuentra a paz y salvo con la actora por este concepto o no.

Las vacaciones se causan respecto de aquellos trabajadores que hubieren prestado sus servicios personales durante un año, pudiendo ser disfrutadas por el trabajador dentro del año siguiente a su causación, a menos de que finalice el contrato antes de cumplir el año laboral, caso en el cual tendrá derecho a su pago al momento del finiquito, y se liquidan con la fórmula: **Salario X días trabajados ÷ 720.**

Entonces como las vacaciones se liquidan con el último salario devengado, tenemos que la actora le correspondía percibir por este concepto salarial, los siguientes valores:

FECHAS		DÍAS TRABAJADOS	BASE SALARIAL	VACACIONES
DESDE	HASTA			
28/01/2013	27/01/2014	360	$ 977,508	$ 488,754
28/01/2014	27/01/2015	360	$ 1,200,000	$ 600,000
			TOTAL	$ 1,088,754

Dado que la pasiva solo logró acreditar el pago de $913.526 por pago de vacaciones, de ello deriva que aún adeuda a la trabajadora la diferencia entre este valor y el total de $1.088.754 que debió percibir, por lo que se condenará a la sociedad del Terminal de Transportes de Valledupar a pagar $175.228 por la diferencia en el valor de las vacaciones causadas y lo realmente cancelado.

Ahora como dicho valor no coincide con el liquidado en primera instancia, se modificará el ordinal primero de la sentencia acusada, para en su lugar condenar a la pasiva al pago de $175.228 por concepto de vacaciones adeudadas.

8.3.- En relación con la presunta transgresión de las normas que prohíben realizar deducciones y retenciones a favor de las cooperativas

por un monto superior al 50% del salario y las prestaciones sociales, que alega el demandante en sede de apelación, valga señalar, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4285-2019 señaló:

> (…) **la sentencia que dicta el Juez debe estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda**, así como en las demás oportunidades previstas procesalmente, debe observar igualmente las excepciones que aparezcan probadas, las cuales puede declarar de oficio, salvo que se necesite alegación expresa del medio exceptivo por la parte interesada. Lo obliga también a no condenar al demandado por cantidad superior u objeto distinto del pretendido en la demanda, no por causa diferente a la invocada en esta. Estas previsiones para el Juez surgen del principio de congruencia que tiene consagración normativa en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil.
>
> Es decir, el funcionario judicial está sometido al marco jurídico procesal que le fijen las partes y al que le permite la legislación procesal en eventos taxativamente determinados pero que contienen algunas excepciones. (Resaltado propio)

Así las cosas, el Juez de instancia está sometido a las normas procesales establecidas por la legislación, las que para este caso señalan que la decisión del operador judicial se contrae a pronunciarse sobre las pretensiones propuestas en el escrito de demanda, y como quiera que lo planteado en los hechos de la demanda por Oladys Enilda Palmera Guerra no hace referencia a los presuntos descuentos superiores al 50% de su salario, y así mismo, no se vislumbra ninguna pretensión relacionada con ese asunto, se advierte que esto no hizo parte de la fijación del litigio, por tanto no es una controversia que corresponde desatar a esta Magistratura.

De modo que, se avizora que en sede de apelación la parte actora introdujo nuevos hechos en la litis, alegando ahora unos descuentos realizados con desconocimiento de la ley. A este respecto, se hace necesario precisar que, como quiera que la controversia inicial se

desarrolló en torno al pago incompleto de emolumentos laborales de la actora bajo el supuesto de que no se tuvo en cuenta el salario realmente devengado, no es admisible variar en sede de apelación los hechos y de contera modificar la pretensión en procura de obtener el reconocimiento de valores que dice no debieron ser descontados por el empleador, pues de admitir esa controversia en esta instancia implicaría un abierto desconocimiento del derecho de defensa y contradicción que le asiste a la pasiva, planteando un petitum diferente al inicial, máxime que el debate probatorio se encuentra finiquitado, por lo que no hay lugar ahondar en su estudio, en consecuencia, los argumentos de la alzada a este respecto se desestiman.

8.4.- Respecto a la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, ha dicho de manera reitera la Sala de Casación Laboral que dicha indemnización no es de aplicación automática e inexorable, “sino que debe analizarse en cada caso en particular el actuar del empleador a fin de determinar si este, estuvo desprovisto o no de la buena fe que debe regir por regla general en los contratos de trabajo. (CSJ SL053-2018, SL4515-2020 reiteradas en SL1639-2022).”

En el presente caso, la demandante alega que la pasiva actuó de mala fe al no pagar las vacaciones a que tenía derecho, y que con fundamento en ello hay lugar al pago de la sanción moratoria, no obstante, vistas las pruebas adosadas al plenario se comprueba que la demandada canceló los emolumentos laborales a la trabajadora oportunamente, incluso las vacaciones, de las que, si bien quedo pendiente de pago una suma de $175.228, dicho valor es irrisorio en relación con los demás conceptos que le fueron cancelados en el marco de la vinculación laboral, lo que da cuenta de que la empresa demandada estuvo presta a cancelar cada una de las prestaciones sociales y demás derechos laborales a la trabajadora, por lo que no se avista un actuar encaminado a afectar el patrimonio de la señora Oladys

Enilda ni evitar asumir el pago de las acreencias correspondientes como contraprestación por sus servicios.

Así mismo, la Sala de Casación laboral ha adoctrinado en relación con la buena o mala fe, en sentencias SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada en la CSJ SL12854-2016, CSJ SL4032-2017, CSJ SL3288-2018 y SL4176-2021 que:

> «Debe recordarse, que la <buena fe> equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud».

Y en la sentencia CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 39.186, reiterada en la SL11436-2016 y CSJ SL16572-2016, puntualizó:

> […] la absolución de esta clase de sanción cuando se discute la existencia del vínculo contractual laboral, no depende de la negación del mismo por la parte convocada a juicio al dar contestación al escrito inaugural del proceso, negación que incluso puede ser corroborada con la prueba de los mismos contratos, ni la condena de esta súplica pende exclusivamente de la declaración de su existencia que efectúe el juzgador en la sentencia que ponga fin a la instancia; habida consideración que en ambos casos se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria que hable de las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del contrato, a fin de poder determinar si la postura de éste resulta o no fundada.

Así las cosas, si bien en este asunto se demostró que los 3 contratos a término fijo suscritos entre las partes realmente configuran la existencia de un solo contrato de trabajo a término indefinido, en razón al objeto contractual, y a la continuidad de la prestación del servicio, ello no es óbice para concluir que la pasiva actuó de mala fe, pues pese a ese fraccionamiento contractual, la empleadora canceló las acreencias

laborales que le corresponden a la trabajadora, tan es así que el único monto adeudado al finalizar el finiquito fue el concerniente a $175.228 por vacaciones, omisión que no implica una mengua significativa en el patrimonio de la trabajadora, ni un beneficio en favor de la pasiva, por tanto, tal como lo considero el Juez de instancia no se configuran los presupuestos que dan lugar a la imposición de la sanción moratoria ordinaria establecida en el art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que se confirmará la decisión de instancia a este respecto.

9.- Dado que no existen otros reparos se modificará la sentencia proferida el 24 de abril de 2018, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar los recursos de apelación promovidos por la demandante y el demandado, se condenará en costas a Oladys Enilda Palmera Guerra y el Terminal de transportes de Valledupar, por un valor de un (1) SMLMV cada uno, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera 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:** MODIFICAR la sentencia proferida el 24 de abril de 2018, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, la que quedará así:

> **PRIMERO:** Declarar la existencia de un contrato a término indefinido entre Oladys Enilda Palmera y el Terminal de transporte de Bucaramanga desde el 28 de enero de 2013 hasta el 27 de enero de 2015, en consecuencia, condenó a la sociedad Terminal de Transportes de Valledupar, en calidad de demandada en este proceso, a pagar a la demandante, Oladys Enilda Palmera Guerra, la compensación en dinero de las vacaciones adeudadas en una

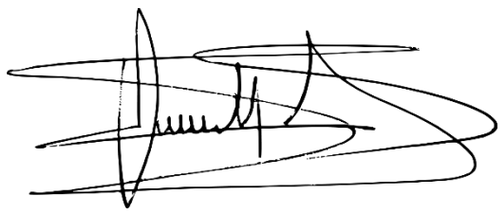
cuantía de $175.228 conforme a la parte motiva de la presente sentencia.

En lo demás se confirma la sentencia de instancia.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado