**CONTRATO DE TRABAJO / A TÉRMINO FIJO / TERMINACIÓN / CARGA PROBATORIA DE LAS PARTES**

En los conflictos laborales es carga probatoria del trabajador, demostrar la prestación personal del servicio, acreditar los extremos temporales, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario y el hecho el despido, entre otros aspectos, tal como ha sido reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia… Siempre que se acredite el despido, es carga del empleador demostrar que este se justifica porque el trabajador incurrió en alguna de las causales de despido previstas en la ley laboral… todo contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella y, tratándose de un contrato de trabajo a término fijo, el artículo 61 del C.S.T. establece claramente que este podrá finalizar por expiración del plazo fijo pactado…

**NATURALEZA DEL CONTRATO / NO MUTA DE A TÉRMINO FIJO A INDEFINIDO**

… la Corte Suprema de Justicia ha precisado… que un contrato a término fijo conserva su naturaleza y no se convierte en indefinido simplemente porque se prorrogue varias veces o se celebren múltiples contratos en un período determinado. Además, su terminación al cumplirse el plazo acordado no equivale a un despido sin justa causa, ya que esta terminación es un modo legal de conclusión del contrato, conforme lo establece el artículo 61 del C.S.T. A tono con lo anterior, un contrato a término fijo es ineficaz y, por tanto, se entiende celebrado como uno a término indefinido, por modalidad residual (artículo 47 ibidem), cuando desconoce los requisitos consagrados en el inciso primero de artículo 46 del C.S.T, esto es, porque carece de la solemnidad de constar por escrito…

Radicación No.: 66045318900120220014301

Proceso: Ordinario laboral

Demandante: Luz María Pescador Chalarca

Demandado: Asociación Hogar del Adulto Mayor Santa Clara de Asís.

Juzgado de origen: Juzgado Promiscuo del Circuito de Apia- Risaralda.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, veintinueve (29) de julio de dos mil veinticuatro (2024)

Acta No. 118 del 29 de julio de 2024

Teniendo en cuenta que el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN como Ponente, OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y el Magistrado GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso **ordinario laboral** instaurado por **Luz María Pescador Chalarca** en contra de la **Asociación Hogar del Adulto Mayor Santa Clara de Asís.**

**PUNTO A TRATAR**

Procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta dispuesto en favor de la parte demandante en la sentencia proferida el 8 de febrero de 2024 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Apia- Risaralda. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. **La demanda y la contestación a la demanda**

La demandante solicita el reconocimiento judicial de un contrato de trabajo a término indefinido con la Asociación Hogar del Adulto Mayor Santa Clara de Asís, vigente desde el 1 de mayo de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2021. En consecuencia, pide que se condene a la asociación a pagar los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensión desde el 1 de octubre de 2021 hasta la fecha de la sentencia. Además, solicita el pago de cesantías e intereses sobre estas, así como las indemnizaciones y sanciones previstas en los artículos 1 de la Ley 52 de 1975, 99 de la Ley 50 de 1990, y 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como sustento de sus reclamaciones, la demandante señala que el 1 de mayo de 2020 firmó con la Asociación del Adulto Mayor Santa Clara de Asís un contrato de trabajo a término fijo por menos de un año, desempeñándose en el cargo de auxiliar de enfermería con un salario inicial de $1.300.000, el cual se ajustó de acuerdo con la ley hasta el 30 de septiembre de 2021, fecha en la que fue despedida sin justa causa.

Relata que durante el periodo laboral mantuvo un horario de 7:30 a.m. a 6:00 p.m., extendiéndose en ocasiones hasta las 8:00 p.m., sin recibir compensación por horas extras ni auxilio de transporte. Además, menciona que al terminar la relación laboral no se le realizó el pago de la liquidación correspondiente.

En respuesta a la demanda, la Asociación Hogar del Adulto Mayor Santa Clara de Asís reconoció que el 1 de mayo de 2020 firmó un contrato de trabajo a término fijo de 8 meses con la demandante, el cual finalizó el 30 de septiembre de 2021. Sin embargo, argumentó que la finalización del contrato fue por justa causa, debido al vencimiento del término fijo acordado que se preavisó el 6 de julio de 2021. Negó los demás hechos de la demanda especificando que no se pagó el auxilio de transporte debido a la proximidad del domicilio de la trabajadora al lugar de trabajo. En consecuencia, se opuso a las pretensiones de la demandante y como medios defensivos de mérito propuso las que denominó: *“pago total de las sumas reclamadas e inprocedencia (sic) de las indemnizaciones reclamadas”, “inexistencia de la reclamación por despido injusto” y la “excepción genérica”.*

1. Sentencia de primera instancia

La jueza de primera instancia rechazó las pretensiones de la demandante y la condenó al pago de las costas procesales a favor de la Asociación demandada.

Para llegar a esta conclusión, la jueza explicó detalladamente las modalidades contractuales en materia laboral, enfocándose en el contrato de trabajo a término fijo y la imposibilidad de su conversión a un contrato a término indefinido, a menos que se incumplan los requisitos establecidos en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, con sustento en la sentencia CSJ SL796 de 2022. En ese orden de ideas, destacó que las partes habían suscrito un contrato a término fijo de 8 meses el 1 de mayo de 2020, que culminó el 31 de diciembre de 2020, y que fue seguido por un nuevo contrato de tres meses a partir del 1 de enero de 2021.

La jueza indicó que no hubo interrupción entre los contratos, tratándose en realidad de una prórroga del contrato inicial, pero por un plazo menor, lo cual es permitido según el artículo 46 del C.S.T. Así, explicó que las prórrogas del contrato pactado el 1 de mayo de 2020 transcurrieron de la siguiente manera: 1) Del 1 de enero de 2021 al 31 de marzo de 2021, 2) del 1 abril al 30 de junio de 2021, y 3) del 1 de julio al 30 de septiembre de 2021, último interregno en el cual se preavisó en debida forma el contrato de trabajo el 6 de julio de 2021, razón por la cual el contrato terminó por vencimiento del plazo fijo pactado.

Adicionalmente, la jueza señaló que no se debían los emolumentos reclamados por la trabajadora por varias razones: 1) La proximidad de la residencia de la demandante al lugar de trabajo, lo que excluía la necesidad de auxilio de transporte; 2) no se demostró en el proceso que la demandante hubiera trabajado horas extras; 3) los pagos de cesantías fueron realizados oportunamente, y la demandante admitió que el empleador cumplió con las demás prestaciones laborales. Además, no se consideró necesario reajustar las vacaciones ya que no fue solicitado en la demanda, y la trabajadora confirmó que disfrutó de un periodo de descanso remunerado.

Finalmente, la jueza reconoció un retraso en el pago de las prestaciones sociales, pero consideró que no fue desproporcionado dado el cambio de administración de la Asociación y los desafíos operativos relacionados con la pandemia y la dependencia de la Asociación de fondos externos. Por ello, determinó que la demora estaba justificada bajo los principios de buena fe, llevándola a negar las indemnizaciones reclamadas bajo los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del C.S.T.

3. Procedencia del grado jurisdiccional de consulta.

De conformidad con el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es procedente el grado jurisdiccional denominado consulta, cuando la sentencia de primera instancia fuere totalmente adversa a las pretensiones del trabajador y la misma no hubiere sido recurrida, como ocurrió en el presente asunto.

**4. Alegatos de conclusión**

Conforme se señala en la constancia de secretaría, las partes dejaron transcurrir en silencio el plazo otorgado para presentar alegatos de conclusión.

5. Problema jurídico

De conformidad con la sentencia de primera instancia y el grado jurisdiccional de consulta, le corresponde a la Sala:

1. Determinar si la relación laboral entre las partes se rigió por un contrato a término fijo o si se transformó en uno a término indefinido.
2. Evaluar si la terminación del contrato fue por justa causa, o si hubo un despido sin justa causa que justifique una indemnización según el artículo 64 del C.S.T.
3. Establecer si existen pruebas suficientes que demuestren que la demandante trabajó horas extras y si su proximidad al lugar de trabajo justifica la no concesión del auxilio de transporte, para decidir si corresponde algún ajuste en los pagos realizados.
4. Revisar si hubo un pago deficitario en las cesantías e intereses a las cesantías, que pueda dar lugar a las indemnizaciones contempladas en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 1 de la Ley 52 de 1975.
5. Verificar si al momento del finiquito contractual quedaron adeudadas algunas prestaciones sociales y, en caso afirmativo, determinar si es procedente aplicar la sanción moratoria estipulada en el artículo 65 del C.S.T., por mora en el pago de dichas prestaciones.

6. Consideraciones

5.1. Contrato de trabajo a término fijo – carga probatoria.

En los conflictos laborales es carga probatoria del trabajador, demostrar la prestación personal del servicio, acreditar los extremos temporales, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario y el hecho el despido, entre otros aspectos, tal como ha sido reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia *(ver, entre otras, CSJ SL-16110 de 2015, CSJ SL- 3183 de 2021)*.

Siempre que se acredite el despido, es carga del empleador demostrar que este se justifica porque el trabajador incurrió en alguna de las causales de despido previstas en la ley laboral, pues de lo contrario, la justicia, sin más, deberá condenar al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Asimismo, como regla general, todo contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella y, tratándose de un [contrato de trabajo a término fijo](http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-a-termino-fijo.html), el artículo 61 del C.S.T. establece claramente que este podrá finalizar por expiración del plazo fijo pactado (literal c. del precitado artículo), para lo cual es necesario que se cumpla con la ritualidad consagrada en el numeral primero del artículo 46 del estatuto sustantivo del trabajo, esto es, el aviso por escrito de la “*determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días”,* so pena de que se entienda renovado por un periodo igual al pactado. En los términos del numeral 2 de la misma disposición *“si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.”*

Está renovación automática y sucesiva de un contrato a término fijo no implica automáticamente su transformación en un contrato a término indefinido. Así lo ha explicado la Corte Constitucional en las sentencias C-483 de 1995 y C-521 de 1995, destacando que:

*“El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo. Por lo tanto, no es cierto que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización.”*

Siguiendo esta línea, la Corte Suprema de Justicia ha precisado en la sentencia SL 2306 de 2022 que un contrato a término fijo conserva su naturaleza y no se convierte en indefinido simplemente porque se prorrogue varias veces o se celebren múltiples contratos en un período determinado. Además, su terminación al cumplirse el plazo acordado no equivale a un despido sin justa causa, ya que esta terminación es un modo legal de conclusión del contrato, conforme lo establece el artículo 61 del C.S.T.

A tono con lo anterior, un contrato a término fijo es ineficaz y, por tanto, se entiende celebrado como uno a término indefinido, por modalidad residual (artículo 47 ibidem), cuando desconoce los requisitos consagrados en el inciso primero de artículo 46 del C.S.T, esto es, porque carece de la solemnidad de constar por escrito (CSJ SL 2804 de 2020), no se establece un plazo o fecha cierta e incondicionada (CSJ SL4936 de 2021) o excede la duración de tres años (CSJ SL 796 de 2022).

* 1. **Caso concreto**

De conformidad con las consideraciones expuestas, aunque la demandante solicitó el reconocimiento de una relación laboral a término indefinido, en el expediente consta un contrato individual de trabajo a término fijo de 8 meses, con plena observancia de los requisitos establecidos en el artículo 46 del C.S.T. Este contrato, suscrito el 1 de mayo de 2020, establecía que la actora se desempeñaría como auxiliar de enfermería hasta el 31 de diciembre de 2020, con una remuneración inicial de $1.196.000[[1]](#footnote-1).

Cabe destacar que, al no preavisar ninguna de las partes la intención de finalizar la relación laboral pactada, en principio, esta debía prorrogarse hasta el 31 de agosto de 2021. No obstante, el 31 de diciembre de 2020, las partes acordaron un nuevo contrato a término fijo de 3 meses, con un salario incrementado a $1.300.000. Este nuevo contrato, según lo informado por la demandante en el interrogatorio de parte, mantuvo las mismas funciones y en virtud de la ley se extendió en tres períodos sucesivos así: **1)** 1 de enero de 2021 al 30 de marzo de 2021, **2)** 1 de abril de 2021 al 30 de junio de 2021, y **3)** del 1 de julio de 2021 al 30 de septiembre de 2021, calenda en la que finalizó por la expiración del plazo fijo pactado (literal c, artículo 61 C.S.T), tras la notificación realizada por el empleador el 6 de julio de 2021 con treinta días de antelación.

Puestas de este modo las cosas, la intelección vertida en primera instancia respecto a que el pacto suscrito el 31 de diciembre de 2020, en realidad obedeció a una prórroga del contrato inicialmente pactado, es totalmente válida, por las siguientes razones: **1)** el numeral 2 del artículo 46 del C.S.T. permite prórrogas del contrato de trabajo *"hasta por tres (3) períodos iguales o* ***inferiores****"***, 2)** el pacto suscrito el 31 de diciembre de 2021 no desconoció los derechos mínimos e irrenunciables de la trabajadora; por el contrario incrementó la remuneración pactada inicialmente, y **3)** no se hizo como un artilugio para poner fin a la relación de trabajo, debido a que se extendió más allá de la prórroga del contrato inicial.

Definido lo anterior, esto es, la legalidad del contrato a término fijo que ató a las partes, no era dable dictaminar que a los contendores los unió un contrato de trabajo a término indefinido; y, como quiera que finalizó el 30 de septiembre de 2021 por una causa objetiva de terminación, la indemnización por despido sin justa causa no estaba llamada a prosperar, al igual que los aportes reclamados a partir el 1 de octubre de 2021.

Dado este contexto, corresponde a la Sala evaluar si la demandante realizó horas extras o trabajo suplementario y si tenía derecho al auxilio de transporte, para determinar si las cesantías y los intereses a las cesantías fueron adecuadamente cubiertos o si proceden las sanciones solicitadas por la actora.

**Trabajo suplementario y horas extras:** Para obtener condena por concepto de horas extras o trabajo en dominicales y festivos, la prueba ha de ser diáfana, clara y concreta en cuanto al tiempo exacto que en dichas labores suplementarias empleó el trabajador, toda vez que de vieja data la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en posición de la que ha hecho eco esta Corporación, ha indicado que, en tratándose de reclamaciones por los mencionados rubros, no puede entrar el administrador de justicia a hacer suposiciones o cálculos para liquidarlos, sino que, se debe contar en el proceso, se itera, con la prueba fidedigna y contundente respecto a la cantidad de horas trabajadas por fuera de la jornada legal de trabajo.

Sin embargo, esta Corporación también ha moderado la aplicación de este precedente jurisprudencial (en sentencias como la del 10 de septiembre de 2010, Rad. 66001-31-05-001-2009-00450-01, en la que actuó como magistrada ponente quien aquí cumple igual encargo) y más recientemente en sentencia del 26 de abril de 2021, Rad. 66001-31-05-003-2018-00335-00, en las que se indicó que en aquellos casos en los que la prueba testimonial se desprende, por lo menos, que las jornadas laborales excedían la máxima legal (artículo 161 C.S.T), es viable condenar al pago de horas extras, es decir, adicionales a la jornada ordinaria de trabajo (artículo 158 C.S.T).

En el caso que nos ocupa, la demandante afirmó haber trabajado de 7:30 a.m. a 6:00 p.m. de lunes a sábado, con salidas a veces hasta las 8:00 p.m. Sin embargo, en el interrogatorio de parte, precisó un horario diferente (7:30 a.m. a 12:30 a.m. y de 1:30 p.m. a 5:00 p.m.) y, aunque afirmó haber prestado servicios fuera del horario establecido en algunas ocasiones, no pudo recordar las fechas específicas que estuvieran respaldadas por los testimonios de las señoras María Alejandra Castañeda, Elizabeth Castro Castro y Nidia Milena Zapata Ossa. Sus declaraciones carecieron de la especificidad y consistencia necesarias para fulminar una condena por horas extras, ya que ninguna de las deponentes, ni siquiera la demandante, recordó con claridad la frecuencia o fechas en las que prestó sus servicios por fuera del horario laboral, como puede verse:

La testiga María Alejandra Castañeda, quien trabajó para la Asociación demandada desde 2019 hasta julio de 2021, confirmó que la demandante inició sus servicios en mayo de 2020. Aunque mencionó que la demandante a menudo estaba disponible fuera del horario regular por situaciones de emergencia, no pudo precisar los días o la periodicidad de estas situaciones. Además, mencionó que durante un periodo de pandemia pernoctaron en las instalaciones de la Asociación, pero no indicó que esto les implicara trabajar las 24 horas del día, ni que se hubiera extendido el horario de trabajo que tampoco precisó.

Elizabeth Castro Castro, quien realizó reemplazos en el hogar desde 2004 y trabajó de manera continua por tres meses entre 2021 y 2022, también careció de claridad en su testimonio respecto al horario de la demandante y los días en que coincidió con ella, pues se itera que su labor fue interrumpida, y solo ininterrumpida por el término de tres meses desde noviembre de 2021 hasta enero de 2022, cuando la demandante ya no laboraba para la demandada

Por último, Nidia Milena Zapata expresó que desconocía el horario de la demandante y no pudo proporcionar detalles sobre la ocasión en que la vio cuidando a una persona en el hospital en horas de la noche, en especial si era uno de los adultos mayores que se encontraban bajo el cuidado de la Asociación Hogar del Adulto Mayor Santa Clara de Asís.

Puestas de este modo las cosas, también se juzga adecuada la decisión adoptaba por la jueza respecto de la imposibilidad de emitir condena por este emolumento dada la carencia de prueba fidedigna y contundente del horario desempeñado por la demandante y de la cantidad de horas trabajadas por fuera de la jornada legal de trabajo.

**Auxilio de transporte:** El auxilio de transporte fue instituido por la Ley 15 de 1959 como una asistencia económica específica para cubrir los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo de los empleados que devengan menos de 2 salarios mínimos mensuales vigentes. En ese orden de ideas, no es obligatorio el reconocimiento de este emolumento, cuando: **1)** El salario del trabajador supera los dos salarios mínimos; **2)** la empresa suministra el transporte de forma gratuita (artículo 4 Ley 15 de 1959); **3)** el trabajador reside en el mismo lugar de trabajo (CSJ SL 4267-2022); **4) e**l empleado no está obligado a trasladarse a una determinada sede patronal para cumplir cabalmente sus funciones (CSJ SL1950, 1 de julio de 1988); y, **5)** el traslado al lugar de trabajo no implica ningún costo adicional o esfuerzo significativo (CSJ SL 2169-2019).

Con base en las consideraciones que preceden, en este caso, la confesión de la demandante respecto de que vivía a cuadra y media del lugar de trabajo, junto con el testimonio de María Alejandra Castañeda, quien afirmó que la distancia era de dos cuadras, es suficiente para negar el pago de este beneficio.

**Cesantías e intereses a las cesantías**: Disponen los artículos 249 y 253 del Código Sustantivo del Trabajo que el auxilio de cesantías corresponde a un mes de salario por cada año de servicios o proporcionalmente por fracción, sobre el último salario devengado, siempre y cuando no haya tenido variación en los últimos tres meses, o en caso contrario lo devengado en el último año de servicios, o en todo el tiempo servido si fuere menor, prestación que debe ser consignada en el fondo de cesantías al que se encuentre afiliado el trabajador ates del 15 de febrero del año siguiente a la prestación del servicio.

En relación con lo anterior, contempla la Ley 52 de 1975 que el empleador deberá reconocer un interés anual equivalente al 12% sobre los saldos que al 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía, pagaderos en el mes de enero del año siguiente al que se causaron; o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

Para determinar si estos emolumentos fueron pagados correctamente, se realizó la liquidación correspondiente a los periodos trabajados por la empleada:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **DESDE** | **HASTA** | **N° DÍAS** | **SALARIO** | **CESANTÍAS** | **INT. CESANTÍAS** |
| 1/05/2020 | 31/12/2020 | 240 | $ 1.196.000 | $ 797.333 | $ 63.787 |
| 1/01/2021 | 30/09/2021 | 270 | $ 1.300.000 | $ 975.000 | $ 87.750 |

En relación con las cesantías del primer año (2020), se observa que la Asociación consignó $866.667 a nombre de la trabajadora el 12 de febrero de 2021 con destino al Fondo de Cesantías Porvenir S.A, de conformidad con la planilla de cesantías, No. 860000209282 y el comprobante de la consignación[[2]](#footnote-2). Esto indica un excedente de $69.334 en el pago de cesantías para dicho período, que resulta suficiente para cubrir lo adeudado por intereses a las cesantías en ese año, por lo que no existe saldo insoluto para esa anualidad.

En cuanto a las cesantías del año 2021, el empleador pagó $1.087.200 el 16 de octubre de 2021, según comprobante de egreso No. 0392[[3]](#footnote-3), superando el monto adeudado por cesantías e intereses en ese año ($1.062.750), razón por la cual se confirmará este aspecto de la sentencia objeto de consulta.

**Indemnización moratoria y sanción por no consignación de las cesantías y por no pago de intereses a las cesantías**: Las indemnizaciones moratorias estipuladas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, y en la Ley 52 de 1975 no se aplican automáticamente por el mero incumplimiento o retardo en el pago. Es necesario verificar si el empleador actuó de buena fe, entendida como la convicción de haber procedido con lealtad y honradez hacia el trabajador. La Corte Suprema de Justicia ha indicado que el juez debe realizar un examen minucioso del comportamiento del empleador como deudor moroso y de todas las pruebas y circunstancias que rodearon la relación laboral, para determinar si los argumentos de la defensa son razonables y aceptables.

Ante este panorama es evidente que la sanción contemplada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que castiga la omisión del empleador de consignar el auxilio de cesantía en un fondo autorizado antes del 15 de febrero del año siguiente al de su causación, no está llamada a prosperar. Esto se debe a que el empleador consignó en exceso las cesantías de 2020 oportunamente el 12 de febrero de 2021 y, dado que el trabajador no estuvo empleado más allá del 30 de septiembre de 2021, correspondía pagar las de esta anualidad directamente al trabajador.

En cuanto a los emolumentos reclamados al término del contrato que dan lugar a la indemnización contenida en el artículo 65 del C.S.T. esto es, salarios y prestaciones sociales, como se indicó en precedencia los del año 2020 fueron pagados previo a la finalización del contrato y los de año 2021, aunque se efectuaron el 16 de octubre de 2021, esto es 15 días después del finiquitó contractual (30 de septiembre de 2021) está Célula Judicial estima que la mora en el pago no estuvo desprovista de buena fe, debido a que no transcurrió un lapso desproporcionado o injustificado, especialmente porque la demandante reconoció que la demora se debió a la transición administrativa, necesaria para que la nueva administración se familiarizara con la gestión del hogar, y admitió haber recibido su salario y primas de servicio regularmente.

Nótese como una vez, la jueza le preguntó si justificaba o conocía la razón por la cual se demoraron 15 días para pagarle las prestaciones sociales, la trabajadora contestó: *“Sí, porque estaban ingresando nueva administración y pues ellos tienen que tener el momento de enterarse en cómo está el hogar, todo eso, eso ya es su tiempo.”*

Además, los deponentes Nidia Milena Zapata Ossa y Carlos Ariel Flores (contador de la sociedad demandada) expusieron que el Hogar del Adulto Mayor no disponía de suficiente solvencia para manejar un flujo de caja estable, dado que sus recursos eran limitados y provenían principalmente de donaciones y apoyo del ente municipal, mismos que se asignaban prioritariamente a la atención de adultos mayores en situación de abandono o de escasos recursos, reflejando que la institución no operaba con fines lucrativos o comerciales.

Las anteriores razones, también resultan suficiente para exonerar a la demandada del pago de la sanción prevista en el artículo 1 de la Ley 52 de 1975, por la mora en el pago de los intereses a las cesantías del 2020 que debían entregar a la trabajadora el 31 de enero de 2021, y fueron sufragadas el 12 de febrero de esa anualidad.

Por lo dicho, se confirmará la sentencia, y como la judicatura revisó el proceso en virtud del grado jurisdiccional de consulta, no se impondrán costas procesales.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Primera de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 8 de febrero de 2024 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Apía, Risaralda dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Luz María Pecador Chalarca** en contra de **la Asociación Hogar del Adulto Mayor Santa Clara de Asís.**

**SEGUNDO:** Sin costas en sede de consulta.

**Notifíquese y cúmplase**

La Magistrada ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

1. Archivo 08, páginas 12 a 13 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-1)
2. Archivo 18, páginas 18 y 19 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-2)
3. Archivo 18, página 17 cuaderno de primera instancia. [↑](#footnote-ref-3)