



San Andrés, isla, 21 de septiembre de 2021

**MAGISTRADA SUSTANCIADORA: SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ
PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 88001310500120190014901
DEMANDANTE: GLADYS MENA ARIAS
DEMANDADO: SERVICIOS Y SUMINISTROS CJVN SAS**

Aprobado en Acta N° 9162

TEMAS: Terminación unilateral de Contrato de obra, prevalencia de la voluntad contractual de las partes.

I. OBJETO

Procede la Sala de Decisión del Tribunal Superior de este Distrito Judicial a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de fecha 6 de Mayo 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, Isla, dentro del Proceso ordinario Laboral promovido por **GLADYS MENA ARIAS** contra **SERVICIOS Y SUMINISTROS CJVN SAS**.

II. ANTECEDENTES:

2.1 HECHOS Y PRETENSIONES

La señora GLADYS MENA ARIAS por conducto de apoderado judicial, adelantó proceso ordinario laboral en contra de la SOCIEDAD SERVICIOS Y SUMINISTROS CJVN SAS con la finalidad de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 20 de abril de 2017 hasta el 10 de mayo de 2019, fecha en la que fue despedida sin justa causa; y en consecuencia solicita se condene a la demandada al pago de las prestaciones sociales definitivas tales como cesantías, intereses de cesantías, salarios, vacaciones, primas y las indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del CST, y la contemplada en el art. 99 de la ley 50 de 1990.

Fundó sus pretensiones en que prestó sus servicios en horario comprendido entre las 8 am y las 4 pm., como administradora del servicio de alimentos en las instalaciones de la cárcel Nueva Esperanza de esta ciudad en la modalidad de obra contratada por la

demandada empleadora con la Unidad de Servicios penitenciarios y Carcelarios USPEC.

2.2 TRÁMITE PROCESAL Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante auto del 24 de octubre de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito admitió la demanda y corrió traslado a la parte contraria, quien dio contestación a la misma aceptando parcialmente algunos hechos y negando el resto; igualmente se opuso a las pretensiones, y como excepciones propuso las que denominó “la falta de prueba de calidad con que se comparece al proceso”, “falta de causa para pedir”, “cobro de lo no debido”, “inexistencia de las obligaciones”, “enriquecimiento sin causa y abuso del derecho”. (Ver fls 42 al 55 del cdo de primera instancia en digital).

2.3 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Con sentencia adiada 06 de mayo del año en curso se declaró la existencia de una única relación laboral, desde el 20 de abril de 2017 al 10 de mayo de 2019, condenando a la parte demandada al pago de las indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del C.S.T; así como también por las prestaciones sociales adeudadas.

Como fundamento de la decisión en lo que interesa a la alzada que nos ocupa, el Juzgado A quo, luego de determinar que entre las partes se celebraron 3 contratos de obra o labor contratada de manera sucesiva, supeditados al contrato que suscribiera la demandada con el USPEC; habiéndose celebrado el último el 4 de marzo de 2019; la indemnización por el despido la halló demostrada al no haberse surtido el preaviso dentro de los 30 días calendarios como se acordó para los casos en que el empleador de manera unilateral decidiera dar terminación con justa causa al contrato, el cual culminaba el 1 de noviembre de 2019; y en cuanto a la indemnización moratoria, indicó que la demandada no ofreció razones satisfactorias y justificativas de su conducta, por cuanto no demostró el motivo por el cual al finalizar la relación laboral con la demandante, sólo pagó el tiempo laborado

correspondiente al año 2019, sin acreditar el pago de las prestaciones causadas durante toda la ejecución del contrato; en consecuencia, la liquidación estuvo mal elaborada como quiera que se liquidó por 145 cuando debió ser por 740 días laborados, lo que la llevó a concluir que el obrar de la ex empleadora no estaba revestido de la buena fe.

2.4 APELACIÓN

Inconforme con esta decisión, la parte demandada formuló recurso de alzada, manifestando que el preaviso con 15 días de anticipación, se debió a que las causales invocadas fueron las contempladas en los numerales 9, 10 y 13 del art. 62 el C.S.T, que se encuentran demostradas con los memorandos y llamados de atención, y para las cuales el legislador contempló ese término.

En cuanto a las cesantías señaló que son consignadas dentro del tiempo establecido por la ley, sin embargo, en consideración a que la contratación esta supeditada a las prorrogas o adiciones que se tienen con la empresa usuaria, no son canceladas al finalizar cada contrato de la actora, sino anualmente cada 31 de diciembre, y al momento de celebrar con la nueva contratación se daba continuidad a lo que ya se venía ejecutando y no perdía esa antigüedad; estimando improcedente las indemnizaciones impuestas, cuando fue la demandante quien sin justificación alguna incumplió sus obligaciones contractuales, bajo el argumento que fallas técnicas en el computador le impedían pasar los informes.

III.- DE LA SEGUNDA INSTANCIA

Con auto de fecha 28 de mayo de 2021, se aceptó el desistimiento del recurso de apelación presentado por la parte demandante, y se admitió respecto a la sociedad demandada, ordenándose el traslado respectivo, conforme al Decreto 806 de 2020.

La sociedad demandada, pese a habersele otorgado el término legal se abstuvo de presentar alegatos de conclusión. Sin embargo, en escrito del 17 de julio de la cursante anualidad, la parte actora solicitó la confirmación de la decisión al estimarla revestida de legalidad, manifestando que realmente no se encuentra acreditado que la terminación del contrato se hubiere dado con una antelación no inferior a los 15 días para el caso de las causales que le fueron endilgadas, amen que conforme a la doctrina y la jurisprudencia constitucional, no basta con alegar las justas causas, es menester además, el cumplimiento de las garantías constitucionales consagradas en favor del trabajador, como la de ser oído o poder dar la versión de los hechos, lo cual, no acaeció. (Ver PDF No. 14- constancia secretarial del 17 de junio de 2021- expediente digital del tribunal).

I.V CONSIDERACIONES:

4.1. Generalidades.

4.1.1. Competencia y presupuestos procesales.

Esta Sala de Decisión es competente funcionalmente para revisar la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, por mando del numeral 1º del literal B del artículo 15 del CPT. -

Adicionalmente porque revisada la actuación no se observa irregularidad procesal que pueda invalidar este asunto o que conlleve a emitir una sentencia inhibitoria, por lo que pasará a proferir el fallo que en derecho corresponda. -

4.3. Problema Jurídico.

Del medio de impugnación formulado, surge como problema jurídico sometido a nuestra consideración, analizar si el término del preaviso convenido por las partes en el contrato laboral, prevalece respecto del legal establecido en el art 62 del CST, así como también, determinar si es procedente la indemnización moratoria impuesta.

La tesis que sostendrá esta Corporación es que la sentencia apelada debe confirmarse con base en los siguientes:

4.4. Fundamentos legales y jurisprudenciales.

Son fundamentos normativos bajo los que se sustenta la presente sentencia los siguientes:

La constitución del 1991 quiso proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral, consagrando en el art. 53 de la Carta Política, un mínimo de garantías a su favor, las cuales no pueden ser desconocidas:

“ARTICULO 53. (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. (...) **La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”**.

Acorde a este principio el art. 13 del CST, establece:

“Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo”.

El artículo 43 del Ibídem., define en que eventos se considera que una cláusula en materia contractual laboral es ineficaz y señala:

“En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente”.

Sobre la autonomía de las partes en materia laboral, tiene por sentado la Corte Constitucional en sentencia C-016 de 1998, MP: Fabio Morón Díaz, desde antaño que:

“(…) el contrato de trabajo, que como se dijo es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas. El acuerdo de voluntades que precede la celebración de un contrato laboral, está afectado por “...la existencia de una extensa regulación “heterónoma” (leyes, reglamentos, convenios colectivos) que se superponen a la pura autonomía de la voluntad de las partes.”¹

Ello, desde luego, se traduce en una restricción al ejercicio de la autonomía individual, restricción que acota el alcance de un acuerdo de voluntades cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral, **pues tales condiciones estarán supeditadas a la normativa constitucional y legal que rige esa materia específica, la cual presenta como uno de sus objetivos esenciales, brindarle protección al trabajador y tutelar sus intereses, dado que lo reconoce como la parte vulnerable de la relación”**.

En cuanto a las causales legales para la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, se encuentran las previstas en el literal A del art. 62 del CST, que para el caso que no ocupa encontramos entre otras las siguientes: **“9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}”; 10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales; 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada”**. En ese sentido, el inciso final señala que: “En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días”.

¹ “El Contrato de Trabajo”, Enciclopedia Jurídica Básica, Vol. I, Edit. Civitas, Madrid 1994.

Dentro de los principios que informan el derecho laboral, encontramos el de Acto propio emanado del postulado de la buena fe. Al respecto, la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL15966 del 10 de octubre del 2016, M.P., Clara Cecilia Dueñas Quevedo, se señaló: “(...) **los actos propios, que en últimas redundan en la confianza legítima del otro, deben ser protegidos por las autoridades, claro está, en la medida que ellos no respalden la continuidad de un acto jurídico ilegal**”.

En ese sentido, la misma Corporación en Sentencia SL3796 del 15 de marzo de 2017, M.p., Fernando Castillo Cadena, señaló: “**Aunque es verdad, que la jurisprudencia ha privilegiado en las relaciones de trabajo que, tanto trabajador como empleador determinen autónomamente la manera en las que aquellas van a desarrollarse, también ha explicado, de múltiples maneras, que la autonomía individual no puede quebrantar los mínimos y las reglas básicas contenidas en las normas estatales laborales, al punto de permitir deteriorar su contenido, en contravía del artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, que implica el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. (...) “No puede olvidarse que las normas laborales condicionan la autonomía individual, en tanto regulan unos derechos básicos de los trabajadores que son inamovibles, pero además exigibles, con la pretensión de mitigar que el trabajo se equipare al concepto de mercancía y por ello no es oponible el argumento dado por el juzgador de tratarse de un pacto posible, no solo porque quebrantó la regulación mínima, sino porque ello condujo a que se negara la indemnización ante la evidente falta de causa para proceder a la desvinculación del demandante, por lo cual resultan prosperas las acusaciones**”.

En reciente pronunciamiento la misma Corporación, en sentencia SL4537 del 23 de octubre del 2019, M.P., Fernando Castillo Cadena, precisó:

“No de otra manera se comprende que si las normas que regulan la contratación laboral son de orden público y obligan a los contratantes por encima de lo que ellos pacten, no se pueden desconocer los derechos previstos

en la ley en favor del trabajador y solo son admisibles los pactos entre las partes que se ajusten a los postulados de la misma o mejoren las condiciones que ella contempla como mecanismo mínimo protector del empleado. Dicho en breve, los cánones de derecho del trabajo son de orden público y como tales prevalecen frente a pactos que se encuentran en oposición (sentencia CSJ SL, del 28 de may. de 1998, rad. 10661)”.

“Desde esa perspectiva, nótese que si bien esta Corporación ha sostenido que los acuerdos a los que lleguen los trabajadores y los empleadores en observancia de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de aquellos, son válidos y deben ser honrados, y ello implica no solo el cumplimiento de lo pactado (*pacta sunt servanda*), sino también su ejecución de buena fe (artículo 55 del CST en armonía con el 1603 del CC), es decir, su desarrollo conforme a la seriedad, colaboración y lealtad que debe regir en cualquier disciplina social y jurídica, como la laboral (SL5469-2014), es claro que ese respeto de lo acordado, se pregona, única y exclusivamente cuando se realicen conforme a la ley laboral, toda vez que no siempre las partes pueden decidir libremente, *«el orden público laboral limita la voluntad de las partes»*.” (...) “Entonces, todo lo asentado se puede sintetizar en que la declaración de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación respecto de la cual se proclama su carácter laboral, entraña el desplazamiento de la voluntad de las partes por la de la ley, en todas las materias en las que no tienen libertad de consenso por tratarse de derechos mínimos e irrenunciables y, en tal medida, las cláusulas que se opongan directamente a la regulación laboral, serán ineficaces (CSJ SL5523-2016, SL986-2019).” “Aquí dimana una imperativa conclusión: al declararse que la relación jurídica que unió a las partes en contienda fue de naturaleza laboral y no de prestación de servicios, cualquier pacto realizado por las mismas en sentido contrario, sin hesitación ninguna, no produce efecto alguno, aun, se insiste, así se haya efectuado con el avenimiento expreso del trabajador ”(En igual sentido ver precedente SL 1064 del 11 de abril de 2018, MP., Rigoberto Echeverri Bueno).

Buena fe frente a la sanción moratoria

Sobre el carácter de buena fe para establecer la procedencia de la indemnización moratoria consagrada del artículo 65 C.S.T, estima esta Corporación oportuno recordar que la jurisprudencia y la doctrina al unísono han predicado que la sanción referida no es de aplicación automática y consecencial al reconocimiento a favor de la demandante de éste crédito laboral, sino que se impone cuando esté demostrado que la conducta del empleador no estuvo revestida de buena fe, en sentencia SL8216 del 18 de mayo del 2016, la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia con Radicación n. 47048, M.P., CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, puntualizó:

“Como puede verse, la jurisprudencia de esta Corte y la interpretación que, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha realizado de las disposiciones que prevén las sanciones moratorias, **se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderogables y concluyentes acerca de cuándo procede o no la sanción moratoria o en qué casos hay buena fe o no. En su lugar, se ha inclinado por una interpretación según la cual, la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente, pues «no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe» y «sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro»** (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397).”

Posteriormente, en sentencia SL2804 del 7 de julio de 2021, MP., JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO, la misma corporación señaló: **“De otro lado, la consagrada en el artículo 65 del CST, que se causaría a partir de la terminación del contrato, no es de aplicación automática, lo que implica que se debe analizar si el deudor tuvo razones serias y atendibles para abstenerse del pago de lo debido, como lo ha enseñado esta Corporación, entre otras, en sentencia CSJ SL1279-2018, en la que dijo:**

La indemnización moratoria que prevé el artículo 65 del CST, por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral.

Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad 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 integridad o pulcritud.”

3.5.- Del caso en concreto.

Del análisis del paginario, se desprende que no existe discusión en torno a que la demandante a través de un contrato de obra celebrado con la sociedad demandada, prestó sus servicios personales en el establecimiento Penitenciario y Carcelario en esta ciudad, desempeñándose como administradora del servicio de alimentos, por el período comprendido entre el 20 de abril 2017 y el 10 de mayo de 2019 sin solución de continuidad, fecha en la que fue despedida con justa causa, tal como se desprende de los contrato de trabajo y la carta de despido del 10 de mayo de 2019 (Ver Pdf anexos de la contestación de la demanda/ exp. digital de primera instancia). Circunstancia última que no es controvertida en esta instancia ante el desistimiento de la lazada por la demandante.

Entonces, la pretensión impugnaticia giran entorno a determinar si la terminación del contrato realizada por la demandada empleadora de manera unilateral fue oportuna para exonerarse del pago de la indemnización impuesta, por lo que entrará a dilucidar esta Sala si el procedimiento empleado por ésta respetó el debido proceso y el

acuerdo de voluntades contenido en el contrato laboral que rigió entre las partes.

Pues bien, revisado el acervo probatorio encuentra esta Sala de decisión que entre las partes se celebraron sendos contratos de trabajo por duración de la labor contratada, siendo el último suscrito el 4 de marzo de 2019 y en el que se acordó respecto a su terminación en el párrafo primero de la cláusula octava que: **“El presente contrato tendrá la vigencia de la obra contratada, sin embargo podrá terminarse en cualquier momento con justa causa por cualquiera de las partes, mediante aviso escrito a la otra, de su intención de terminarlo unilateralmente, aviso que se dará con una antelación de treinta (30) días calendario cuando la terminación fuese por parte del EMPLEADOR y con quince (15) días calendario cuando fuese por parte de EL TRABAJADOR, plazo éste que se concede con el fin de que el EMPLEADOR pueda buscar su remplazo. En caso de no producirse tal aviso, o de hacerlo en un término inferior al establecido, la parte que termina el contrato deberá a la otra, a título de indemnización, el equivalente a treinta (30) días de salario o proporcional al tiempo que falte”**.

También se encuentra demostrado, que la sociedad empleadora a través de oficio del 10 de mayo de 2019 dio por terminado el contrato de trabajo de la actora, en lo pertinente la respectiva misiva reza: **“(…)Sin embargo, al evaluar el desarrollo de sus actividades de forma objetiva, justa y equitativa detectamos que presenta muchas fallas al momento de desarrollarlas, pues nunca tiene al día la documentación requerida y la cual es de vital importancia para rendir los informes que nos exigen, delega la responsabilidad de las llaves a los rancheros a sabiendas de la irresponsabilidad que esto representa, no se toma el tiempo de buscar proveedores que nos permitan tener un ahorro en la compra de los productos, mantiene con actitud de groserías e irrespeto cuando se le requiere la documentación al día, aunado a ello, el compromiso reciente adquirido con nosotros ante estas situaciones, no ha cumplido (...) Que el incumplimiento de cualquiera de esos compromisos, daría lugar a la terminación del contrato suscrito, sin necesidad de avisar con antelación, entendiéndose esa acta como**

aviso de terminación. Es por ello, que después de analizados todos esos hechos en forma razonable e imparcial para evitar decisiones injustificadas, hemos decidido dar por terminado unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo, terminación que se hará efectiva a la finalización de trabajo del 10 de mayo de presente año”.

Ante este panorama contractual surge indiscutido que a través de un acuerdo de voluntades las partes convinieron establecer la forma en que se daría fin unilateralmente a la relación laboral, con la única condición de preavisar a la otra parte dentro de los términos que ellas mismas estipularon, que para el caso del empleador debía ser 30 días, y cuyo incumplimiento acarrearía la indemnización de la que hoy se duele la empresa recurrente, pretendiendo ahora desconocerla en su propio provecho.

Aquí resulta pertinente precisar que la circunstancia alegada por el recurrente consistente en haberse remitido al plazo del preaviso en cumplimiento del mandato contenido en el art 62 del CST, no tiene la virtualidad de anular el acuerdo convenido, como quiera que sabido es que en materia laboral rige la regla general de prevalencia del consensualismo y libertad contractual, de modo que las partes son libres de escoger la forma en que van a regir sus actos y cual será el alcance de sus obligaciones, cuyo único límite es el quebrantamiento a los derechos y garantías mínimas constitucionales del trabajador.

Dicho de otra manera, en la cláusula 8 del contrato laboral convinieron las causas justas para finiquitar el convenio, entre las que incluyeron las legales contenidas en los arts 62 y 63 del estatuto del trabajo; sin embargo en el párrafo 1 de esa estipulación, consintieron en pactar una indemnización extralegal en caso de una terminación unilateral intempestiva o lo que es lo mismo, sin acatar el lapso contractual para presentar el preaviso a la otra parte. Luego, sea la causa legal o convencional la invocada al momento de terminar unilateralmente el contrato, estaba regido el preaviso por el término estipulado en

aplicación al principio inveterado que enseña que el contrato es ley para las partes del art 1603 del CC, con la limitación comentada en materia laboral de los derechos mínimos del trabajador. De allí que como se pactó 30 días para el empleador cuando hiciera uso de esa potestad, siendo más amplio que el legal en favor del trabajador, ha de prevalecer sobre el legal.

De suerte que, estuvo acertada la decisión del Juzgado de primer grado y por tanto la revocación de esa condena no está llamado a prosperar. No obstante, evidencia el Tribunal que el juzgado incurrió en error aritmético al liquidar esta condena pues salta a la vista que a la trabajadora se le pagó hasta el 25 de mayo del 2019 como se desprende de la liquidación final de la empresa referida (ver fl. 20 del PDF No. 1- demanda y anexos / Cdo de primera instancia), lo que impone ajustarla al tiempo real faltante del contrato de obra, aplicando la facultad del art. 328 del CGP que atribuye competencia al juez de segunda instancia para modificar los temas inescindibles a la pretensión impugnativa como la que nos ocupa.

Indemnización moratoria y buena fe.

En este punto de inconformidad, habrá que decir que está demostrado que con ocasión a la finalización de la relación laboral la demandada procedió a realizar la respectiva liquidación a favor de la demandante solo por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 25 de mayo de 2019, tal como se observa en el documento que se allegó como anexo, a pesar de la existencia de una relación laboral sin solución de continuidad desde el 20 de abril de 2017 como quedó reconocido desde la primera instancia. Si bien, la carta de despido señala que se dejará de prestar servicios personales a partir del 10 de mayo, lo cierto es que se reitera, el finiquito del vínculo laboral se realizó hasta el 25 de mayo.

En esta línea de pensamiento, fluye inomisiblemente que no se acreditó el pago completo de la liquidación definitiva por concepto de

prestaciones sociales que se generó en favor de la trabajadora durante toda la relación laboral. Aquí pertinente es resaltar que quien tiene la carga probatoria sobre este punto de derecho es el empleador como bien se señaló por el juzgado de primer grado, aspecto que omitió cumplir la empresa demandada, al brillar por su ausencia el pago de prestaciones sociales de los años 2017 y 2018, siendo coherente con su alegato que afirmaba que se liquidaba anualmente a la trabajadora. En este sentido, revisado el Infolio observa la Sala que sobre las cesantías existe confesión espontánea de la demandante en el libelo introductor (Ver hechos 7 y 11- folio 3 del PDF No. 1 - demanda y anexos / expediente digitalizado- cdo de primera instancia), en torno a que sí hubo pago de este débito laboral de los dos años anteriores siendo consignadas en Porvenir, y el reclamo judicial iba dirigido era a que fueran reliquidadas con base en la pretensión de salario variable que no prosperó.

Por lo demás, tampoco ofreció razones atendibles con sustento probatorio que justificaran el incumplimiento en el pago del resto de las prestaciones sociales, que pudiera evidenciar la buena fe alegada y que se echa de menos para eximirse de la condena indemnizatoria revisada. Todo lo cual impide el triunfo de este cargo a excepción de modificar la condena en cuanto a suprimir el rubro de las cesantías e intereses de las cesantías de los años 2017 y 2018 y la porción de vacaciones del año 2018 pagada con la liquidación final de la empresa donde se liquidó sobre 298 días, tal como obra a folio 20 del PDF No. 1- demanda y anexos / Cdo de primera instancia.

3. CONCLUSIÓN:

De contera, encuentra esta Sala que habrá de modificarse el numeral 3º y revocarse el 4º de la decisión recurrida solo para ajustar la liquidación definitiva que debe pagarse a la demandante, deduciendo el valor ya cancelado al momento de finiquitar la relación laboral. Ello por cuanto al operador judicial técnicamente no le está dado imponer condena por unas obligaciones ya reconocidas y pagadas por la

demandada, tal como se constató en este caso con las cesantias y las vacaciones parciales de los últimos 2 contratos celebrados entre las partes.

En consecuencia, se abstendrá de condenar en costas a la parte recurrente ante la prosperidad parcial del recurso.

4.- DECISIÓN

Por lo expuesto El Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés Islas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE:

PRIMERO: Modificar el numeral 3 de la sentencia del 6 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por la señora **GLADYS MENA ARIAS** contra **SERVICIOS Y SUMINISTROS CJVN SAS**, el cual, quedará así:

“**TERCERO: CONDENAR** a la empresa **SERVICIOS Y SUMINISTROS CJVN SAS**, a pagar a la señora **GLADYS MENA ARIAS** los siguientes conceptos laborales adeudados:

➤ **PRIMAS:**

Año 2017: \$1'178.494

Año 2018: \$1'697.032

➤ **VACACIONES:**

Año 2017: \$555.556

Año 2018: \$460.000

TOTAL: \$ 3'891.082

➤ **INDEMNIZACION POR DESPIDO EXTEMPORÁNEO:** \$ 8'320.000

➤ **INDEMNIZACION MORATORIA DEL ART 65 DEL CST:** “La suma de \$53.333 pesos diarios desde el 26 de mayo de 2019 hasta el 10 de mayo de 2021, a partir del 11 de mayo de 2021, se deberá pagar a la trabajadora intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la superintendencia bancaria, hasta cuando el pago se verifique, dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas a la trabajadora por concepto de salarios y prestaciones en dinero”.

SEGUNDO: Revocar el numeral 4 de la sentencia recurrida.

TERCERO: Confirmar en lo demás la decisión apelada.

CUARTO: Abstenerse de condenar en costas en esta instancia.

QUINTO: En firme, devolver al juzgado de origen la actuación.

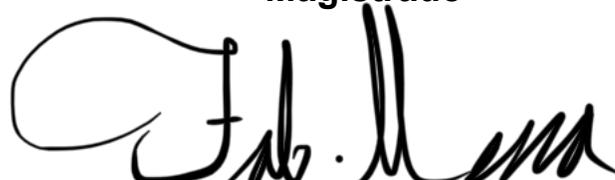
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ
Magistrada Sustanciadora



JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA
Magistrado



FABIO MAXIMO MENA GIL
Magistrado