



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el treinta y uno (31) de marzo dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-001-2020-00255-01 P.T. No. 20.075

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE: ORLANDO RODRÍGUEZ MORA.

DEMANDADO: EXPLOTACIÓN SAN CARLOS S.A.S.

FECHA PROVIDENCIA: TREINTA Y UNO (31) DE MARZO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: REVOCAR** los numerales segundo y tercero de la sentencia impugnada de fecha 30 de septiembre de 2022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en esta providencia; y en su lugar **CONDENAR** a EXPLOTACIONES SAN CARLOS S.A.S. a reconocer y pagar a ORLANDO RODRÍGUEZ MORA los siguientes conceptos:

a. Cesantías: \$1.139.899,08

b. Intereses a cesantías: \$116.678,79

c. Prima de servicios: \$1.139.899,08

d. Vacaciones: \$569.949,54

e. Indemnización moratoria correspondiente a un día de salario (\$24.590) por cada día de retardo desde el día siguiente a la terminación (1 de enero de 2018) hasta que se materialice el pago efectivo, sin límite en su causación por tratarse del salario mínimo **SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS**, por lo expuesto en la parte motiva. Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy diecisiete (17) de abril de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

Treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintidós (2022)

<b>PROCESO:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>RADICADO ÚNICO:</b>	54-001-31-05-001-2020-00055-01
<b>RADICADO INTERNO:</b>	20.075
<b>DEMANDANTE:</b>	ORLANDO RODRÍGUEZ MORA
<b>DEMANDADO:</b>	EXPLOTACIONES SAN CARLOS S.A.S.

**MAGISTRADA PONENTE:**  
**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

Procede la Sala, dentro del proceso ordinario laboral previamente referenciado, a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia del 30 de septiembre de 2022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta.

**1. ANTECEDENTES**

El señor ORLANDO RODRÍGUEZ MORA mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra EXPLOTACIONES SAN CARLOS S.A.S., para que se declare que entre las partes existió una relación laboral bajo la figura del contrato realidad, desde el 1 de enero de 2018 al 31 de enero de 2020 (sic) y que dicho contrato terminó sin justa causa. También solicita que se le reconozcan los siguientes conceptos: cesantías, intereses a cesantías, vacaciones, prima de servicios, indemnización por despido injusto e indemnización moratoria.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones manifestó:

- Que se vinculó a EXPLOTACIONES SAN CARLOS S.A.S. mediante contrato de trabajo a término indefinido, iniciando labores el 1 de mayo de 2016 en el cargo de minero de su establecimiento de comercio EXPLOTACIONES ISABELA, percibiendo un salario mínimo mensual legal vigente.

- Que la relación contractual se mantuvo hasta el 31 de diciembre de 2017, cuando se dio por terminado el contrato en forma unilateral y sin justa causa.

- Que el empleador no pagó el auxilio de cesantías, primas de servicio, intereses a cesantías ni vacaciones durante la vigencia de la relación laboral, y al ser despedido el actor contaba con limitaciones físicas.

La sociedad demandada fue notificada, conforme al decreto 806 de 2020, mediante correo electrónico remitido a la dirección electrónica registrada en el certificado de existencia y representación legal ([explotacionessancarlos@gmail.com](mailto:explotacionessancarlos@gmail.com)), sin que en la oportunidad legal contestara la demanda y tampoco se hizo presente en el curso del proceso.

## **2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

### **2.1. Identificación del Tema de Decisión**

La Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia del 30 de septiembre de 2022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

**“PRIMERO:** DECLARAR QUE EFECTIVAMENTE ENTRE ORLANDO RODRIGUEZ MORA Y EXPLOTACIONES SAN CARLOS SAS EXISTIÓ UNA RELACIÓN LABORAL COMPROBADA CON LOS DOCUMENTOS ALLEGADOS AL EXPEDIENTE GENERADA ENTRE MAYO PRIMERO DEL AÑO 2016 HASTA 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017.

**SEGUNDO:** ABSOLVER A LA DEMANDADA EXPLOTACIONES SAN CARLOS SAS DE LAS PRETENSIONES INCOADOAS POR ORLANDO RODRIGUEZ MORA A TRAVES DE SU APODERADO CONFORMIDAD CON LAS MOTIVACIONES QUE ANTECEDE EN ESTA SENTENCIA

**TERCERO:** COSTAS SERÁN A CARGO DE LA PARTE DEMANDANTE.”

### **2.2. Fundamento de la Decisión.**

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Que el problema jurídico consiste en determinar si existió un contrato de trabajo entre el señor ORLANDO RODRÍGUEZ y EXPLOTACIONES SAN CARLOS S.A.S. desde el 1 de enero de 2018 terminado unilateralmente el 31 de enero de 2020, para cancelar las respectivas acreencias laborales, señalando, que la demandada una vez notificada guardó silencio.

- Refiere que acorde a los documentos anexos, está demostrado que la empresa EXPLOTACIONES SAN CARLOS S.A.S. es la propietaria del establecimiento de comercio EXPLOTACIONES ISABELA y conforme el reporte de semanas aportadas expedido por COLPENSIONES, se puede constatar que EXPLOTACIONES ISABELA realizó cotizaciones al actor entre mayo de 2016 a diciembre de 2017.

- Señala, que la parte demandante en sus pretensiones reclama un contrato entre el 1 de enero de 2018 al 31 de enero de 2020, por lo que acorde al artículo 23 del C.S.T. el trabajador debe demostrar los elementos constitutivos del contrato de trabajo y en este caso, la relación probada no corresponde al período reclamado, existiendo diferentes fechas en la demanda pero sin claridad en cuanto a los extremos liquidados.

- Procede entonces a absolver de las pretensiones reclamadas para el período 2018 a 2020 que fue el solicitado en la demanda, por lo que si bien no hubo contestación de la demanda, no se aportaron pruebas del referido período señalado en el acápite de pretensiones.

## **3. RECURSO DE APELACIÓN**

La apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- Expone, que si bien en las pretensiones de la demanda por error se identificaron unas fechas, enero de 2018 a enero de 2020, debe tenerse en cuenta que los hechos de la demanda refieren el período mayo de 2016 a diciembre de 2017 que coincide con la fecha de la relación laboral demostrada

y ante lo cual se permite inferir que se trata del objeto de la controversia, por el cual se dejaron de reconocer las prestaciones sociales reclamadas. Por lo que solicita que se tenga en cuenta la relación de las pruebas para que se reconozcan las pretensiones según los hechos.

#### **4. ALEGATOS**

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

#### **5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO**

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

#### **6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:**

Los problemas jurídicos propuestos a consideración de esta Sala son los siguientes:

¿Resulta procedente la imposición de las condenas solicitadas por ORLANDO RODRÍGUEZ MORA a cargo de EXPLOTACIONES SAN CARLOS S.A.S., pese a la incongruencia entre las pretensiones y los hechos propuestos en la demanda?

#### **7. CONSIDERACIONES:**

En este caso, el señor ORLANDO RODRÍGUEZ MORA presentó demanda ordinaria laboral contra la empresa EXPLOTACIONES SAN CARLOS S.A.S. para que se reconocieran como condenas: cesantías, intereses a cesantías, vacaciones, prima de servicios, indemnización por despido injusto e indemnización moratoria; sin embargo en el acápite de pretensiones solicita la declaratoria de contrato realidad entre el 1 de enero de 2018 al 31 de enero de 2020 y en los hechos refiere que prestó servicios del 1 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017.

El juez *a quo*, determinó que, aunque evidenciada la existencia de una relación laboral entre las partes del 1 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017, acorde al historial de cotizaciones anexo, no era dable imponer condenas pues las pretensiones refieren un lapso diferente (1 de enero de 2018 al 31 de enero de 2020) por el que no se demostró siquiera prestación de servicios.

Contra lo anterior presentó apelación la parte demandante por estimar que si bien en las pretensiones de la demanda por error se identificaron unas fechas, enero de 2018 a enero de 2020, debe tenerse en cuenta que los hechos de la demanda refieren el período mayo de 2016 a diciembre de 2017 que coincide con la fecha de la relación laboral demostrada y por lo cual era dable inferir que sobre estos se reclamaban las pretensiones.

De manera preliminar, debe señalarse, que en virtud del principio de consonancia fijado en el artículo 66A del C.P.T.Y.S.S., la competencia de esta Sala de Decisión se circunscribe en las materias apeladas por la demandante; de esta manera, la declaratoria del contrato de trabajo que realizó el Juez para el período mayo de 2016 a diciembre de 2017, al no haber sido objeto de apelación por la demandada –quien se abstuvo de asistir al proceso- no es

modificable, y lo único que procede es verificar si en virtud de la misma pueden interponerse las condenas solicitadas pese a las incongruencias entre el acápite de hechos y pretensiones de la demanda.

Debe decirse que en relación con los requisitos de la demanda, el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (C.P.T.Y.S.S.) delimita la estructura que debe reglar el documento con que inicia el proceso judicial; requisitos que en virtud del artículo 90 del Código General del Proceso, el Juez debe entrar a verificar para admitirla o en caso de encontrar que adolece de algunos defectos, debe proceder a señalarlos con precisión para que puedan ser subsanados en el término de 5 días y allí decidir si procede a admitirla o a rechazarla.

En el presente asunto, la demanda fue admitida en auto del 2 de marzo de 2021 pese a que existía una notable incongruencia en la proposición de hechos y pretensiones; en la medida que se indicó en los fundamentos fácticos que el actor prestó servicios del 1 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017 y luego se solicitó en las pretensiones que se declarara la existencia de un contrato del 1 de enero de 2018 al 31 de enero de 2020, solicitando una serie de condenas prestacionales sin precisar fechas excepto por las moratorias que se reclaman por los períodos de 2016 y 2017.

Ante la inasistencia de la parte demandada al proceso pese a su notificación, esta situación no fue controvertida; tampoco se estableció corrección alguna en la etapa de saneamiento durante la audiencia del artículo 77 del C.P.T.Y.S.S. y solo fue objeto de pronunciamiento por parte del Juez en el fallo de instancia, para precisamente negar las pretensiones condenatorias por dicha incongruencia. Por lo que el problema jurídico a resolver se ciñe en determinar si resulta viable imponer las condenas por el período enunciado en los hechos y finalmente declarado, pese a la inconsistencia en el acápite de pretensiones declarativas.

Para resolver esta controversia, se recuerda que el artículo 281 del C.G.P. consagra el principio de congruencia, por el cual toda *“sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley. No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en esta”*; regla que tiene una variación en materia laboral, a través del artículo 50 del C.P.T.Y.S.S. que confiere al juez facultades extra y ultra petita, para *“ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados”*

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL11042 de 2014, reiterada en SL5149 de 2019, expone las siguientes consideraciones sobre el principio de congruencia:

*“...Sobre el particular, conviene recordar que, conforme al principio de congruencia, toda sentencia judicial debe estar “en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda” (CPC art. 305) y referirse «a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales» (L. 270 de 1996 art. 55).*

*Así, de la regla de la congruencia, se desprende que toda sentencia judicial ha de cumplir las siguientes cualidades intrínsecas: **(i) debe estar en consonancia con los hechos (congruencia fáctica)** y **(ii) las pretensiones aducidas en la demanda (congruencia objetiva).***

En cuanto al segundo de los eventos (congruencia objetiva), nuestro ordenamiento procesal laboral, **en razón a los principios rectores y tuitivos del trabajo que lo nutren**, ha consagrado una excepción y consiste en que **los jueces de primera y única instancia se encuentran facultados para proferir fallos extra y ultra petita, bien sea concediendo derechos diferentes a los pedidos, a condición de que «los hechos que lo originen haya sido discutidos y estén debidamente probados»**, u ordenando el pago de sumas mayores a las demandadas «cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas» (art. 50 CPT y SS).

Lo anterior sirve para precisar que el juez laboral se encuentra facultado para dictar una sentencia que excede o que va más allá de lo pedido, pero para emitir una distanciada de los motivos o hechos en que se fundamenta la pretensión (causa petendi), en tanto y en cuanto, ésta –la causa de pedir– se constituye en la esencia del debate, no pudiendo el juez alterarla (por ser un tercero imparcial), so pena de vulnerar el debido proceso y desfigurar algo que es propio de las partes: los hechos.”

Ahora bien, específicamente cuando se establece que existen errores de redacción o coherencia en los acápite de la demanda, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que no puede imponerse un ritualismo excesivo que devengue en negar las pretensiones cuando es posible superar los errores mediante un ejercicio de interpretación que garantice los derechos sustanciales y prevenga sentencias inhibitorias; así se explica en providencia SL4038 de 2022:

“(…) es el accionante quien debe, tras un razonamiento jurídico y fáctico, formular sus solicitudes, así como los fundamentos que lo soportan, lo que no implica que los juzgadores, para entenderlo, deban soportarse en un ritualismo excesivo, amparados en el numeral 6° del artículo 25 del CPTSS, sacrificando el derecho a lo material, con violación al principio general sobre interpretación de normas de procedimiento, de manera que se hagan efectivos los derechos sustanciales que ellos tutelan, como lo dice el artículo 4° del Código de Procedimiento Civil, hoy 11 del General del Proceso.

Adicionalmente, se debe puntualizar, que esta Sala tiene por sentado que, en materia del debido proceso laboral, con la excepción de las potestades del fallador de única o primera instancia, las decisiones judiciales deben estar circunscritas dentro de las pretensiones planteadas por la parte actora y que su resolución se ajuste a la causa petendi del convocante; de ahí, que si se desborda ese límite y se decide sobre pretensiones no debatidas en las instancias, quebrantaría el principio de congruencia previsto en el artículo 305 del CPC, hoy 281 del CGP (sentencia CSJ SL, 7 may 2008. Rad. 30802).

**Empero, lo antes dicho no impide al juez interpretar la demanda, a efectos de establecer las reales aspiraciones del petente, siempre y cuando, se esté frente a una que no ofrezca una precisión y claridad debida (...)**”

Aplicando estos postulados jurisprudenciales al caso concreto, es posible advertir que erró el juez *a quo* cuando decidió negar las pretensiones condenatorias por una incongruencia en la redacción de la demanda que era susceptible de ser superada por vía de interpretación; esto en la medida que la falta de claridad y precisión de redacción no puede constituirse en un obstáculo para desconocer derechos sustanciales.

En consecuencia, la Sala confiere razón a la apelante en sus argumentos, toda vez que la *causa petendi* propuesta refiere con claridad que el actor prestó servicios entre el 1 de mayo de 2016 y el 31 de diciembre de 2017 y en

los hechos siguientes afirma que el empleador no pagó las prestaciones durante la vigencia de la relación laboral, es decir entre el período 2016-2017, sin hacer referencia alguna a que continuara prestando servicios durante los años 2018 a 2020 que dieran lugar a inferir que sobre este lapso también se derivaran pretensiones. Inclusive, el historial de cotizaciones en que se fundó la decisión de primera instancia permite ver que en dichos periodos el actor registra otro empleador (CARBONES AYACUCHO).

Ahora bien, el juez *a quo* procedió a declarar probada la relación laboral en dichos extremos únicamente con fundamento en el historial de cotizaciones donde se evidencia el reporte de cotizaciones realizadas por EXPLOTACIONES ISABEL (establecimiento propiedad de la demandada); siendo necesario aclarar que esta Sala no concuerda con dicha valoración probatoria, pues el precedente jurisprudencial propio y vertical (SL2648-2022, SL2533-2022, SL2492-2022, entre otros) ha señalado que la afiliación a la seguridad social no conlleva, en principio, la existencia de una relación laboral, a menos que existan pruebas contundentes que así lo acrediten.

No obstante, se reitera que en virtud del principio procesal de consonancia y *non reformatio in pejus*, esta declaración no es susceptible de modificación; trayendo a colación esta aclaración exclusivamente para indicar que el único medio de prueba aportado por el actor para acreditar prestación de servicios permite inferir que el único lapso de tiempo en discusión es del 1 de mayo de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.

Igualmente, era dable superar la contradicción al observar que los literales f y g de las pretensiones, solicitaban el reconocimiento de indemnización moratoria por las prestaciones sociales de los años 2016 y 2017; por lo que de una lectura integral de la demanda y sus anexos, era dable superar la incongruencia de períodos para inferir que todas las condenas solicitadas se derivaban de la relación enunciada entre mayo de 2016 a diciembre de 2017.

En consecuencia, se advierte que lo adecuado para garantizar los derechos sustanciales del actor era superar los errores y falta de claridad en la demanda, interpretando que las condenas reclamadas corresponden al período del 1 de mayo de 2016 y el 31 de diciembre de 2017; por lo que, declarada la existencia de una relación laboral en este extremo por el *a quo*, procede la Sala a analizar la procedencia de las prestaciones e indemnizaciones.

Respecto de las prestaciones sociales (cesantías, intereses a cesantías y prima de servicios) y vacaciones, se afirma por la parte actora que estas no fueron reconocidas por su empleador; para lo cual se recuerda que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al establecer “*incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen*” y específicamente sobre el asunto en controversia, el inciso final de esta norma refiere “*las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba*”.

Al respecto de esta norma, la Corte Constitucional en sentencia C-086 de 2016 analizó la constitucionalidad de esta carga probatoria y concluyó que no resulta desproporcionado que en el marco del buen funcionamiento de la administración de justicia, búsqueda de la verdad y prevalencia del derecho sustancial, existan excepciones a la carga de la prueba en su postulado general que tenga en cuenta cuando una persona enfrenta serias dificultades para demostrar un hecho, como es el caso de las afirmaciones o negaciones indefinidas los cuales “*se refieren a aquellos hechos que por su carácter indeterminado de tiempo, modo o lugar hacen lógica y ontológicamente imposible su demostración para quien los alega*”.

De esta manera, la imposición probatoria del pago de prestaciones adeudadas no debe exigirse al trabajador, pues la manifestación de que no se cancelaron es un hecho indefinido que no puede probarse materialmente y por ende es el empleador quien debe demostrar que sí cumplió con su obligación; en un ejercicio de carga de la prueba de estricta aplicación legal, que por ejemplo puede verse en la resolución que hace la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL5200 de 2019.

En esa medida y ante la inasistencia de la parte demandada al proceso para contestar o presentarse a las audiencias, esta situación no fue controvertida por lo que se revocarán los numerales segundo y tercero de la providencia apelada, y en su lugar se impondrán las condenas solicitadas por prestaciones y vacaciones, liquidadas con base en el salario mínimo al no demostrarse uno superior, conforme al siguiente cuadro:

<b>Año</b>	<b>Salario</b>	<b>Días trabajados</b>	<b>Cesantías</b>	<b>Intereses</b>	<b>Prima</b>	<b>Vacaciones</b>
2016	\$689.455,00	210	\$402.182,08	\$28.152,75	\$402.182,08	\$201.091,04
2017	\$737.717,00	360	\$737.717,00	\$88.526,04	\$737.717,00	\$368.858,50
			\$1.139.899,08	\$116.678,79	\$1.139.899,08	\$569.949,54

Respecto de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa, se recuerda que en principio el trabajador que alega la causación de derechos originados en un despido injusto, debe demostrar el hecho simple del despido, y al empleador le corresponde acreditar la ocurrencia de la justa causa legal que le permitió realizar el mismo, en los términos del artículo 167 del C.G.P., el cual dispone que le corresponde a las partes demostrar los supuestos de hecho en que se sustentan sus pretensiones. Sin que en este caso el actor estableciera, si quiera, las circunstancias de modo en que alega fue terminada la relación y ante ello, no es posible invertir la carga de la prueba en cabeza del empleador. Por lo que se absolverá por este concepto.

Finalmente, sobre la indemnización moratoria por no pago de prestaciones, se recuerda que esta se fundamenta en el artículo 65 del C.S.T. que dice respecto de los trabajadores que devengan el salario mínimo: *“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.”*

Al respecto, sobre la naturaleza de cualquier indemnización moratoria, se traerá a colación lo indicado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1091 de 2018 al indicar que esta condena: *“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”*. Igualmente, ha sido agregado por la jurisprudencia *“que el juzgador no debe proferir condena automática ante el hecho de la falta de pago, sino que ha de examinar la conducta patronal y si de ésta emerge la buena fe para exonerar al empleador”*.

Ante ello, no existe un parámetro objetivo para determinar la buena fe del empleador para no cancelar las prestaciones laborales respectivas al trabajador cuando ha finalizado la relación laboral, sino que compete al juzgador establecer si existió alguna justificación que permita entrever que el empleador entendía que no estaba obligado a cancelar los derechos reconocidos, o que estaba convencido de que existían serias razones objetivas y jurídicas para abstenerse de hacer los pagos.

Algunos elementos a tener en cuenta son la conducta del empleador, tanto en el desarrollo de la relación como con su finalización, esto es, “en relación a los actos y comportamientos del empleador moroso que permitan descalificar o no su proceder”, recordando que en decisiones previas se dieron algunos parámetros como la necesidad de evaluar “si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos”, también si “éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento”.

En el presente caso se tiene que la demandada una vez notificada de la demanda se abstuvo de acudir al proceso, por lo que el plenario carece de alguna clase de justificación o excusa que permita establecer las razones que llevaron a desconocer el pago oportuno de las prestaciones del trabajador y por ende, se impondrá la sanción moratoria que corresponde a un día de salario (\$24.590) por cada día de retardo desde el día siguiente a la terminación (1 de enero de 2018) hasta que se materialice el pago efectivo, sin límite en su causación por tratarse del salario mínimo (SL3952-2022).

Finalmente, no habrá condena en costas de primera o segunda instancia, al no existir oposición a las pretensiones.

### **DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:**

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** los numerales segundo y tercero de la sentencia impugnada de fecha 30 de septiembre de 2022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en esta providencia; y en su lugar **CONDENAR** a EXPLOTACIONES SAN CARLOS S.A.S. a reconocer y pagar a ORLANDO RODRÍGUEZ MORA los siguientes conceptos:

- a. Cesantías: \$1.139.899,08
- b. Intereses a cesantías: \$116.678,79
- c. Prima de servicios: \$1.139.899,08
- d. Vacaciones: \$569.949,54
- e. Indemnización moratoria correspondiente a un día de salario (\$24.590) por cada día de retardo desde el día siguiente a la terminación (1 de enero de 2018) hasta que se materialice el pago efectivo, sin límite en su causación por tratarse del salario mínimo

**SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS**, por lo expuesto en la parte motiva.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**  
**Magistrada Ponente**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**  
**Magistrado**



**DAVID A. J. CORREA STEER**  
**Magistrado**