

Constancia Secretarial: incluido el presente asunto en la lista de traslados fijada el 18 de diciembre de 2020, los términos para presentar alegatos de conclusión por parte del demandante corrieron durante los días 12, 13, 14, 15 y 18 de enero de 2021; mientras que para la contraparte transcurrieron entre los días 19, 20, 21, 22 y 25 de enero de 2021.

Al revisar el buzón del correo electrónico institucional, se evidencia que las partes no remitieron alegatos de conclusión, dejando transcurrir los términos otorgados para tales efectos en silencio.

Pereira, 27 de enero de 2021.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, TRES DE MARZO DE DOS MIL VEINTIUNO
Acta de Sala de Discusión No 32 de 1º de marzo de 2021

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelven los recursos de apelación interpuestos por ambas partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito el Juzgado Primero Laboral del Circuito el 14 de octubre de 2020, dentro del proceso que promueve el señor LEONEL VILLA PÉREZ en contra de la sociedad EXPRESO ALCALÁ S.A., cuya radicación corresponde al N°66001310500120170044201.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Leonel Villa Pérez que la justicia laboral declare que entre él y la sociedad Expreso Alcalá S.A. existieron dieciocho contratos de trabajo, entre los siguientes hitos temporales:

	FECHA DE INICIO DEL CONTRATO DE TRABAJO	FECHA DE FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
1	17 DE ENERO DE 2001	15 DE ENERO DE 2002
2	24 DE ENERO DE 2002	30 DE ENERO DE 2003
3	14 DE FEBRERO DE 2003	15 DE ENERO DE 2004
4	1° DE FEBRERO DE 2004	8 DE JULIO DE 2004
5	7 DE AGOSTO DE 2004	26 DE DICIEMBRE DE 2004
6	16 DE ENERO DE 2005	23 DE JULIO DE 2005
7	11 DE AGOSTO DE 2005	30 DE JULIO DE 2006
8	20 DE AGOSTO DE 2006	30 DE NOVIEMBRE DE 2006
9	21 DE FEBRERO DE 2007	20 DE FEBRERO DE 2008
10	13 DE MARZO DE 2008	28 DE FEBRERO DE 2009
11	18 DE MARZO DE 2009	17 DE MARZO DE 2010
12	13 DE ABRIL DE 2010	12 DE ABRIL DE 2011
13	7 DE MAYO DE 2011	30 DE ABRIL DE 2012
14	18 DE MAYO DE 2012	17 DE MAYO DE 2013
15	18 DE JUNIO DE 2013	16 DE JUNIO DE 2014
16	19 DE JULIO DE 2014	15 DE FEBRERO DE 2015
17	20 DE MARZO DE 2015	5 DE ENERO DE 2016
18	26 DE FEBRERO DE 2016	25 DE FEBRERO DE 2017

De la misma manera, solicita que se declare nula la decisión tomada por la sociedad empleadora de dar por terminado unilateralmente el último contrato de trabajo a partir del 9 de marzo de 2016.

Con base en la primera declaración, solicita que se condene a la entidad accionada a reconocer y pagar el tiempo suplementario, el reajuste de las prestaciones sociales, vacaciones y las cotizaciones al sistema general de pensiones; mientras que de la segunda declaración pretende que se le reconozca y pague la indemnización por despido sin justa causa, las prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social generadas entre el 10 de marzo de 2016 y el 25 de febrero de 2017 (fecha en que finalizaba el último contrato de trabajo).

Así mismo pide que se condene a la sociedad Expreso Alcalá a reconocer y pagar la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, lo correspondiente al vestido y calzado de labor, la indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado extra y ultra petita y las costas procesales a su favor.

Refiere que: celebró dieciocho contratos de trabajo con la sociedad Expreso Alcalá S.A. entre las fechas reseñadas anteriormente; la modalidad contractual seleccionada por las partes fue siempre a término fijo; el último contrato de trabajo fue suscrito el 26 de febrero de 2016 pactándose una duración de un (1) año, es decir, que su duración permaneció vigente hasta el 25 de febrero de 2017; el cargo que desempeñó en cada uno de los contratos de trabajo fue el de conductor de bus; la remuneración percibida durante cada uno de los dieciocho contratos de trabajo, fue equivalente al salario mínimo legal mensual vigente; para prestar sus servicios, debía cumplir con una jornada laboral impuesta por la sociedad accionada, que consistía en catorce días de trabajo continuo, en los que ejecutaba las tareas de conductor en un horario comprendido entre las 5:00 am y las 7:00 pm; al cabo de esos catorce días, descansaba dos, y empezaba nuevamente el ciclo;

El 26 de febrero de 2016, cuando inició la ejecución del último contrato de trabajo, se le hizo entrega del vehículo identificado con el número interno 493, sin embargo, a pesar de estar nuevo, el mismo presentó fallas en su motor; daño que

le fue atribuido por el empleador, quien después de llamarlo a descargos, decidió dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a partir del 9 de marzo de 2016, aduciendo la configuración de una justa causa.

Al dar respuesta a la acción -fls.418 a 428- la sociedad Expreso Alcalá S.A. aceptó haber suscrito con el señor Leonel Villa Pérez 18 contratos de trabajo a término fijo, pero aclarando que el último de ellos fue pactado por un periodo de cuatro meses que iban desde el 26 de febrero de 2016 hasta el 25 de junio de 2016; aceptando también el cargo para el que fue contratado en cada uno de ellos y explicando frente a la remuneración, que además del salario mínimo legal mensual vigente que se le cancelaba por sus servicios, el trabajador percibía también el dinero del valor del pasaje que recibía por los pasajeros que no eran tiqueteados en los terminales o en los puntos de chequeo de la empresa, valor que podía oscilar entre los \$40.000 y \$50.000 diarios.

En cuanto a la terminación del último contrato de trabajo, sostuvo que ello obedeció a que el trabajador no cumplió con las obligaciones que le incumbían para ejecutar correctamente las tareas de conductor, pues debido a su negligencia ocurrió un daño en el motor del vehículo que se le asignó.

Conforme con lo expuesto, no se opuso a la declaración de la existencia de los dieciocho contratos de trabajo, con la salvedad hecha anteriormente, pero si se opuso a las demás pretensiones de la demanda, formulando además las excepciones de mérito de "*Prescripción*", "*Buena fe*" y "*Cobro de lo no debido*".

En sentencia de 15 de octubre de 2020, la funcionaria de primer grado al evidenciar que no existía controversia entre las partes frente a la existencia de los dieciocho contratos de trabajo a término fijo pactados entre el señor Leonel Villa Pérez y la sociedad Expreso Alcalá S.A., procedió a emitir la declaración correspondiente en ese aspecto, tal y como se aprecia en el ordinal primero de la

providencia, aclarando que si bien el último contrato de trabajo se pactó por un término fijo de cuatro meses que iniciaron el 26 de febrero de 2016, lo cierto es que el periodo pactado no se cumplió, ya que la entidad empleadora decidió darlo por terminado el 9 de marzo de 2016, aduciendo una de las justas causas previstas en la Ley.

A continuación, al abordar el tema concerniente al trabajo suplementario, manifestó que de acuerdo con las 234 planillas de ruta que fueron allegadas al plenario, se evidencia que el señor Leonel Villa Pérez prestó sus servicios más allá de la jornada diurna ordinaria y en muchos dominicales, por lo que tenía derecho a que la entidad empleadora le remunerara ese tiempo suplementario, sin que así lo hubiere hecho, no obstante, como la parte demandada formuló la excepción de prescripción, la cual encontró probada parcialmente frente a todas aquellas obligaciones causadas con antelación al 29 de septiembre de 2014, con excepción de los aportes a la seguridad social, condenó a la entidad empleadora a cancelar la suma de \$117.459 por los dominicales correspondientes al 8 de febrero de 2015 y el 12 de abril de 2015, que fueron los que quedaron acreditados con las planillas de ruta con posterioridad al 29 de septiembre de 2014.

Así mismo, condenó a la sociedad empleadora a reconocer y pagar por concepto de reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones por el año 2015, la suma de \$23.613 y a renglón seguido ordenó a Expreso Alcalá S.A. a reajustar los aportes efectuados a la seguridad social durante los ciclos relacionados en la tabla dispuesta en el ordinal quinto de la sentencia.

En cuanto a la terminación del último contrato de trabajo, de conformidad con la carta entregada al trabajador el 9 de marzo de 2016 en conjunto con las demás pruebas (documentales y testimoniales) allegadas al proceso, concluyó que el finiquito contractual no estuvo amparado por la justa causa alegada, ya que el

trabajador cumplió con los protocolos establecidos por la empresa cuando se presentaba una avería en el vehículo asignado.

Conforme con lo concluido, sostuvo la *a quo* que la consecuencia jurídica en este tipo de casos no es la declaratoria de nulidad del despido como lo solicita la parte actora con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales hasta la fecha en que concluía el plazo pactado, sino el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, como lo dispone el artículo 64 del CST, razón por la que condenó a la sociedad Expreso Alcalá S.A. a reconocer y pagar al por dicho concepto la suma de \$2.459.056.

Posteriormente, frente a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, puso de presente la postura que sobre el tema ha tenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señalando que conforme con el caudal probatorio analizado en el proceso, no existe razones que permitan ubicar el comportamiento de la entidad empleadora en la esfera de la buena fe, razón por la que la condenó a reconocer y pagar un día de salario por cada día retardo a partir de la fecha en que finalizó el último contrato de trabajo, hasta que se verifique el pago total de la obligación, dado que el salario devengado por el actor en esa última relación contractual fue equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, el cual no se vio alterado en el proceso, ya que durante ese periodo no se demostró que la prestación del servicio en un horario por fuera de la jornada máxima legal.

Al encontrar que el comportamiento del empleador no se ajustó a la ley en lo concerniente al reconocimiento del tiempo suplementario a que tenía derecho el trabajador, decidió compulsar copias al Ministerio del Trabajo para que ejerza vigilancia sobre la empresa, para que investigue, de ser necesario, las conductas en las que pudo incurrir la sociedad Empresa Alcalá S.A. en sus actuaciones frente a los derechos mínimos de los trabajadores.

Finalmente condenó en costas procesales a la entidad accionada en un 70% a favor de la parte actora.

Inconformes parcialmente con la decisión, ambas partes interpusieron recurso de apelación en los siguientes términos:

La apoderada judicial de la parte actora sostiene que conforme con lo previsto en el artículo 46 del CST, si bien el trabajador y el empleador tienen la facultad de pactar los contratos de trabajo por un término inferior a un año, lo cierto es que después de la tercera prorroga el contrato de trabajo se renueva automáticamente por un periodo de un año, tal y como aconteció en este caso en el que el señor Leonel Villa Pérez y la sociedad empleadora renovaron una vez más la relación laboral; lo que implica que el último contrato de trabajo se renovó por un año y por el término reseñado por la *a quo* en la sentencia.

Por su parte, la sociedad Expreso Alcalá S.A. manifiesta que su inconformidad está dirigida con la imposición de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, ya que como claramente lo ha sentado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, ella no es de aplicación automática, señalando a continuación que en este caso quedó plenamente acreditada la buena fe de la entidad empleadora, ya que la omisión en el pago del tiempo suplementario se debió a que en el gremio del transporte, además del salario básico, se le otorga al conductor el beneficio de recaudar el valor de los pasajes que se cancelan por fuera de los terminales y de los puntos de control de la empresa, con los que no solamente se pagaban los gastos que generaba el vehículo, sino que se compensa el tiempo suplementario, pues no de otra manera los trabajadores se prestaban para trabajar en esas jornadas adicionales, en otros términos, esa es una práctica usual en el gremio, que demuestra la buena fe con la que siempre actuó la sociedad empleadora;

motivos que dicho sea de paso, permiten que se levante la orden de compulsar copias al Ministerio del Trabajo.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, las partes dejaron transcurrir en silencio el término otorgado para presentar los alegatos de conclusión.

Atendidas las argumentaciones expuestas en las sustentaciones de los recursos de apelación, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Le asiste razón a la parte actora cuándo afirma que el último contrato de trabajo entre el señor Leonel Villa Pérez y la sociedad Expreso Alcalá S.A. se renovó por un periodo de un año?

¿Quedó demostrado en el proceso que la omisión en el pago del tiempo suplementario por parte de la sociedad Expreso Alcalá S.A. obedeció a razones que se deben ubicar en la esfera de la buena fe?

Conforme con la respuesta al interrogante anterior ¿Hay lugar a exonerar a la entidad demandada de la condena emitida por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del CST, así como levantar la orden de compulsar copias al Ministerio del Trabajo para que investigue su accionar?

Antes de resolver la instancia, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. EL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.

Prevé el artículo 46 del CST, que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es

renovable indefinidamente; señalando a renglón seguido, que si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisa por escrito a la otra su determinación de no prorrogarlo, con una antelación no menor a treinta (30) días, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente; sin embargo, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente **podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.**

2. DE LAS SANCIONES MORATORIAS

Ha sostenido de manera uniforme la Sala de Casación Laboral, que las sanciones moratorias que se generan por la falta de pago de los salarios, prestaciones sociales, así como las que se causan por la falta de consignación de las cesantías, no operan de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe adelantar un análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.

Dicha posición fue reiterada en las sentencias CSJ SL14651-2014 y SL 6119 de 26 de abril de 2017 radicación N°50514 ésta última con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la que recordó:

“Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.”

EL CASO CONCRETO

Resolución del recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

Como se precisó en los antecedentes del caso, no existe discusión en que entre el señor Leonel Villa Pérez y la sociedad Expreso Alcalá S.A. existieron dieciocho contratos individuales de trabajo a término fijo, pues así desprende de la demanda -fls.4 a 26- y su correspondiente contestación -fls.418 a 428-, siendo oportuno precisar que, al iniciar la presente acción, la parte actora nunca puso en entredicho la legalidad de los diecisiete primeros contratos de trabajo y tampoco alegó la unidad contractual, pues lo que aspiraba con la declaración de cada uno de ellos, era el posterior reconocimiento y pago del tiempo suplementario y la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social; centrándose después en último contrato de trabajo, respecto del cual controvertió la forma en que fue finalizado y sus consecuencias jurídicas y económicas.

Es precisamente ese último aspecto el que genera que la apoderada judicial de la parte actora interponga el recurso de apelación en contra de la decisión adoptada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito, ya que, en su sentir, conforme a las voces del artículo 46 del CST, el último contrato de trabajo se había **renovado automáticamente por un periodo de un año a partir del 26 de febrero de 2016**, al considerar que con los diecisiete contratos anteriores se había cumplido el plazo inicialmente pactado, las tres prorrogas correspondientes, por lo que ese último contrato de trabajo no podía ser inferior a un año.

Equívocada interpretación que del artículo en cita hace la profesional del derecho, pues como se desprende de su redacción, la prórrogas se ejecutan dentro de un mismo contrato de trabajo, es decir, forman una unidad, situación que no acontece en este evento, ya que como se dijo anteriormente, las partes al trabar el litigio, dejaron por fuera de cualquier discusión la legalidad de los diecisiete primeros contratos individuales de trabajo suscritos entre el señor Leonel Villa Pérez y la sociedad Expreso Alcalá S.A., lo que quiere decir, que después de finalizado cada uno de ellos, se rompía la unidad contractual y después de determinado tiempo iniciaban un nuevo contrato de trabajo; por lo que una vez finalizó el diecisieteavo contrato de trabajo que se prolongó entre el 20 de marzo de 2015 y el 5 de enero de 2016, se rompió ese vínculo contractual y posteriormente inició uno nuevo el 26 de febrero de 2016, esto es, 1 mes y 21 días después de finiquitarse el anterior contrato individual de trabajo, contando las partes con la facultad de convenirlo en la forma determinada en el artículo 46 del CST, pactando el trabajador y la sociedad empleadora, iniciar un nuevo contrato individual de trabajo a término fijo por un término de cuatro meses, como se aprecia en el documento visible a folios 438 a 440 del expediente (contrato de trabajo).

Como puede verse, no resulta correcto afirmar que el último contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, se produjo como producto de una renovación sucesiva del vínculo laboral, ya que como se explicó anteriormente, cada uno de los dieciocho contratos de trabajo que se presentaron entre las partes, no constituían una unidad contractual, puesto que cada uno de ellos transcurrió de forma independiente y así lo dieron por sentado las partes desde la demanda y su contestación.

Así las cosas, como el último contrato de trabajo, que iba desde el 26 de febrero de 2016 hasta el 25 de junio de 2016, fue terminado unilateralmente y sin justa causa por parte de la sociedad Expreso Alcalá S.A. el 9 de marzo de 2016, como lo concluyó la funcionaria de primera instancia, sin que esa decisión haya sido

objeto de apelación, las consecuencias jurídicas y económicas se encuentran previstas en el artículo 64 del CST, refiriéndose en su inciso 3°, que al trabajador que se le haya dado por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo a término fijo, se le deberá cancelar, única y exclusivamente, una indemnización equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado, en este caso, los comprendidos entre el 10 de marzo de 2016 y el 25 de junio de 2016, como correctamente lo determinó el juzgado de conocimiento.

Conforme con lo expuesto, no le asiste razón en sus argumentos a la apoderada judicial de la parte actora en la sustentación del recurso de apelación y por tanto se resuelve desfavorablemente.

Resolución del recurso de apelación interpuesto por Expreso Alcalá S.A.

Estima el apoderado judicial de la sociedad accionada, que de acuerdo con el caudal probatorio allegado al proceso, se logró demostrar que la omisión en el pago del tiempo suplementario por la entidad empleadora a favor del trabajador Leonel Villa Pérez, obedeció a razones que se deben poner en el plano de la buena fe, y por tanto, se le debe absolver de la imposición de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST y consecuentemente de la orden dirigida al Ministerio del Trabajo para que investigue su accionar.

Siguiendo entonces el derrotero marcado en la jurisprudencia que sobre el tema ha emitido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y al valorar las pruebas allegadas al proceso, concluye esta Corporación que la omisión en el pago del tiempo suplementario a favor del trabajador, no están precedidas de un comportamiento y accionar que se puede enmarcar dentro de la esfera de la buena fe, tal y como pasa a explicarse.

Para dar luces sobre la actividad laboral que ejecutó como conductor el señor Leonel Villa Pérez a favor de la sociedad Expreso Alcalá S.A., fueron escuchados los testimonios de Isaac Martínez, Juan Carlos Ríos Castañeda, Julián Muñoz Granada (por petición de la entidad demandada), Ricaurte Buitrago Pérez y Edgar Guerrero Zapata (por solicitud de la parte actora); quienes como compañeros de trabajo del accionante en varios periodos, fueron contundentes y coincidentes en señalar que el demandante prestaba sus servicios como conductor en jornadas laborales que siempre excedían las ocho horas ordinarias, puesto que habitualmente iniciaba las rutas asignadas a las 5:00 am y su labor se podía extender más allá de las 7:00 pm u 8:00 pm, informando que la entidad empleadora no le reconocía a ninguno de sus trabajadores el tiempo suplementario de trabajo; respecto al argumento que soporta la defensa de la sociedad Expreso Alcalá S.A., esto es, que al trabajador se le compensaba de cierta manera el trabajo por fuera de la jornada ordinaria con los pasajes que cobraba por fuera de los terminales de transporte y de los puestos o puntos de control de la empresa, manifestaron la totalidad de los testigos, con excepción del señor Julián Muñoz Granada, a quien no se le hicieron preguntas frente al punto, que esos dineros, coloquialmente llamados ambulancias, no estaban destinados a remunerar las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, ya que esas “ambulancias” estaban dirigidas a pagar los gastos que generaba la operación del vehículo de transporte público que se le asignada, es decir, que esos dineros que se recaudaban por fuera de las taquillas, eran destinados a tanquear el vehículo, cancelar los peajes, pagar la salida del terminal, así como comprarle a la propia empresa la planilla de ruta con la que controlaban los desplazamientos, agregando que esa plata en muchas oportunidades no alcanzaba para tanquear el carro, por lo que a los conductores les tocaba sacar de su propio salario para tanquearlo; así mismo señalaron que la empresa no tenía parqueaderos propios, razón por la que le entregaban la custodia total de los vehículos a sus conductores, quienes debían conseguir y pagar los parqueaderos de las “ambulancias” o de su propio dinero; finalmente, dieron a conocer, que la

empresa tampoco tenía relevos para sus conductores, explicando el testigo Julián Muñoz Granada, que en el caso de los vehículos de propiedad de Expreso Alcalá S.A., no se contrataban relevos, pero que respecto a los vehículos que no eran propios, eran sus dueños los encargados de contratar un relevo para los conductores.

Nótese que de acuerdo con lo dicho por los testigos, no es cierto que la empresa demandada intentara compensar la omisión en el pago del tiempo suplementario con las “ambulancias” que el señor Leonel Villa Pérez recaudaba con el producto de los pasajes cobrados por fuera de taquilla, ya que esos dineros realmente tenían como destinación el pago de los gastos operacionales, resultando inconcebible, que en muchas ocasiones fuera el trabajador quien de su propio salario tuviera que correr con el valor de las tanqueadas del vehículo y así mismo tuviera que hacerse responsable del valor del parqueadero, ya que la empresa no destinó un sitio para guardar los vehículos de transporte público con los que genera toda su operación; como tampoco resulta atinado que sea el propio trabajador quien le deba comprar la hoja de la ruta a su empleador, para poder poner en marcha la operación.

De acuerdo con lo expuesto, no queda duda en que el comportamiento de la sociedad Expreso Alcalá S.A. en su calidad de empleador del señor Leonel Villa Pérez, no puede enmarcarse dentro de la buena fe, pues por el contrario, lo que emerge dentro del plenario, es que su accionar estuvo dirigido a conculcar los derechos mínimos de su trabajador, razones por las que no es viable exonerarlo de la imposición de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, ni mucho menos la orden de compulsar copias al Ministerio del Trabajo para investigue su accionar.

De esta manera queda resuelto desfavorablemente el recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada.

Al no salir avantes los recursos de apelación formulados por las partes, no hay lugar a imponer costas procesales en esta sede.

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

RESUELVE

CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito el 14 de octubre de 2020.

Sin costas en esta sede.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados judiciales de las partes.

Quienes integran la Sala,

SIN NECESIDAD DE FIRMA

Artículos 2 inciso 2 del Decreto Presidencial 806 de 2020 y 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.)

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente



GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado



ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

d84967ada57400e3563e35dc170b3e853621d2852dc06cf7567b05ab6e7a12

Documento generado en 03/03/2021 08:37:51 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**