

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha veintiséis (26) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL

Demandante: JANSEN HERNÁNDEZ FERNANDEZ

Demandados: CAJA DE COMPENSACIÓN
FAMILIAR DE CUNDINAMARCA
– COMFACUNDI, CAJA DE
COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL
HUILA – COMFAMILIAR HUILA,
MACROMED S.A.S.

Radicación: 41001-31-05-001-2014-00285-01

Resultado: PRIMERO. – CONFIRMAR la sentencia proferida el veinte (20) de mayo de dos mil dieciséis (2016) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila.

SEGUNDO. – CONDENAR al demandado CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA a pagar las costas de segunda instancia a favor del señor JANSEN HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, en aplicación del artículo 365 numeral 1 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social-.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy tres (03) de diciembre de 2021.


CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario



**República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva**

**Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral**

Magistrada Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Sentencia No. 0184

Radicación: 41001-31-05-001-2014-00285-01

Neiva, Huila, veintiséis (26) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

I. ASUNTO

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA -COMFAMILIAR HUILA, de la sentencia proferida el veinte (20) de mayo de dos mil dieciséis (2016) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, en el proceso Ordinario Laboral promovido por el señor JANSEN HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ en frente de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA – COMFACUNDI, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA, MACROMED S.A.S., quienes mediante acta de constitución del 01 de octubre de 2012 crearon la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN.

II. LO SOLICITADO

Las pretensiones del demandante estribaron en que:

1. Se declare que, entre la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN, integrada por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA – COMFACUNDI, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA, MACROMED S.A.S. y el actor, existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 08 de enero de 2013 hasta el 25 de abril de 2013, cuya prestación la realizó en la ciudad de Neiva.

2. Se condene a los demandados a pagar a favor del demandante al pago de los siguientes emolumentos:
 - Cesantías: \$284.722.
 - Intereses de cesantías: \$3.981.
 - Prima de servicios: \$284.722.
 - Vacaciones: \$142.361.
 - Indemnización por despido sin justa causa: \$5.583.352.
 - Horas extras diurnas: \$52.084.
 - Horas extras nocturnas: \$28.126.
 - Horas extras diurnas dominicales: \$109.374.

3. Se condene a las accionadas a pagar a favor del accionante la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por no haberse cancelado a la terminación del contrato, los salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador.

4. Se condene a las empresas CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA – COMFACUNDI, CAJA DE

COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA
y MACROMED S.A.S. a pagar las costas del proceso.

III. ANTECEDENTES

Como sustento fáctico, indicó el accionante:

1. Que con fecha 08 de enero de 2013 suscribió con la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN contrato de trabajo a término fijo, hasta el 25 de abril de 2013, para desempeñar el cargo de Químico farmacéutico de los puntos de dispensario que tiene el empleador en el MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL – COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES – DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR, específicamente para los asuntos del subsistema de salud de las fuerzas militares, en virtud del contrato 075-DGSM-2012, prestando sus servicios en el Dispensario Cacica Gaitana en la ciudad de Neiva, Huila, recibiendo como retribución por sus labores un salario de \$2.500.000, pagaderos mensualmente.
2. Indicó que la labor encomendada la ejecutó de manera personal, atendiendo a las instrucciones del empleador, cumpliendo con el horario de trabajo señalado por éste, sin que se llegara a presentar queja alguna o llamado de atención en su contra.
3. Refirió que la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo el día 18 de febrero de 2013,

es decir, antes de fenecer el término de ejecución pactado, previsto para el 25 de abril de 2013; aduciendo como causal de terminación, la cesión del contrato por parte de su empleador a favor de MEDMFEM 18, expresando en la carta correspondiente, una supuesta sustitución patronal, que en realidad no existió, ni se coordinó entre los empleadores.

4. Señaló que la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN integrada por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA – COMFACUNDI, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA y MACROMED S.A.S. no la canceló la indemnización por despido injusto, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios. Además, le adeudan 4 horas extras diurnas, 2 horas extras nocturnas y 6 horas extras diurnas dominicales.

IV. RESPUESTA DEL DEMANDADO

La **UNIÓN TEMPORAL MEDISAN** y **MACROMED S.A.S.**, en respuesta a la demanda incoada en frente suyo, manifestaron que el demandante fue contratado para laborar en la ciudad de Neiva, en la ejecución del contrato que la demandada tenía con la Dirección General de Sanidad Militar, como Químico Farmacéutico en un establecimiento de Sanidad Militar donde la accionada debía montar un dispensario de medicamentos y durante la ejecución del mismo se presentaron hechos graves conocidos por los medios de comunicación escritos y hablados que se constituyeron en una fuerza mayor que impidió que MEDISAN UT continuara con la ejecución

del contrato con la Dirección General de Sanidad Militar donde el demandante prestaba sus servicios.

Que la cesión del contrato se dio entre MEDISAN UT y la nueva empresa MEDFEN 18. La demandada se comprometió a liquidar al personal hasta la fecha de la cesión y traslado en sustitución patronal al nuevo empleador logístico como así sucedió.

Indicó que el demandante recibió la liquidación legal de sus prestaciones sociales por parte de MEDISAN UT y se trasladó a laborar a órdenes y subordinación del nuevo patrono MEDFEN 18, donde laboró unos días y decidió abandonar el cargo. MEDFEN 18 ante su abandono le pagó los días laborados mediante cuenta de cobro.

La **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA** en respuesta al libelo introductorio del proceso, se opuso a la totalidad de las pretensiones, y formuló las excepciones de mérito que denominó *“la cesión del contrato número 075-DGSM-2012 conllevó a la sustitución patronal”, “Pago total de los salarios, prestaciones, seguridad social y derechos laborales al demandante”, “Inexistencia de la indemnización por despido injusto y salario caídos”*.

La Curadora Ad Litem de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA - COMFACUNDI**, al dar respuesta a la demanda, afirmó que se oponía las pretensiones que no fueren probadas dentro del proceso, y propuso las excepciones de *“Prescripción”* y *“De oficio”*,

V. PROVIDENCIA OBJETO DE RECURSO DE APELACIÓN

En sentencia emitida el veinte (20) de mayo de dos mil dieciséis (2016), el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, resolvió:

1. Declarar que, entre el señor JANSEN HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, como trabajador particular, y la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN, integrada por MACROMED S.A.S., CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA – COMFACUNDI y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA, como empleadora, se verificó un contrato de trabajo escrito a término fijo inferior a un año, que rigió del 08 de enero al 17 de febrero de 2013, cuando terminó con el despido sin justa causa del trabajador.

2. Condenar a MACROMED S.A.S., CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA – COMFACUNDI y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA, como integrantes de la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN, a pagarle debidamente indexados a JANSEN HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, \$5.666.666 como indemnización por su despido injusto, y \$7.333.333.33, por sanción moratoria, y absolverlos de las restantes pretensiones de la demanda.

3. Declarar probada la excepción de pago total de salarios y prestaciones sociales, y negar las restantes.

4. Condenar a las accionadas a pagarle las costas del proceso al actor.

VI. DEL RECURSO DE ALZADA

En la oportunidad de interposición del recurso, la parte demandada CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA, enfiló su ataque a los siguientes puntos concretos:

1. Que se debe revocar la condena impuesta por despido injustificado y mora en el pago, en virtud de que la unión temporal le comunicó al demandante, por escrito, no la terminación del contrato sino la sustitución patronal, que puede hacerlo a través de un contrato nuevo, o del mismo vigente.
2. Indicó que COMFAMILIAR DEL HUILA actuó de buena fe en la relación que existió con la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN, sin que sea atribuible una actitud disímil, máxime atendiendo a la pequeña suma adeudada, y que el juzgado está admitiendo que se pagó, además no es COMFAMILIAR DEL HUILA quien demoró el pago en 88 días al trabajador.
3. Afirmó que COMFAMILIAR DEL HUILA no es el empleador directo ni el único empleador del demandante, era la unión temporal quien manejaba esa relación laboral, y en un término corto se le pagó la liquidación.

VII. TRASLADO DEL DECRETO 806 DE 2020

Dentro del término de traslado para alegar de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en armonía con el artículo 110 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las partes indicaron que:

DEMANDANTE:

Los testimonios ilustran y determinan la mala fe del aquí demandado toda vez que al trabajador no se le pagó la indemnización por despido injusto, con la excusa inocua de una supuesta sustitución patronal, circunstancia que es corroborada con el testimonio del señor JOSÉ ANDRÉS ROJAS.

Las horas extras laboradas por el señor JANSEN HERNANDEZ, como indicó el testigo y la prueba documental, fueron autorizadas por el empleador, en total 8 horas extras diurnas y ocho horas extras nocturnas el 16 de febrero de 2013, el 17 de febrero de la misma anualidad laboró 7 horas extras diurnas y el 18 de febrero de 2013 ejecutó 3 horas extras diurnas, sin que por este trabajo suplementario recibiera contraprestación económica.

El Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo le impone al empleador la obligación de cancelarle al trabajador a la terminación del contrato de trabajo la totalidad de los salarios y prestaciones sociales adeudadas. Y eso es necesario entenderlo así pues dicha norma indica que si el vínculo jurídico se extingue y el empleador no cancela dichas acreencias deberá pagarle al trabajador la indemnización moratoria que la misma norma

señala. De ese modo, la norma presume que el empleador que no le cancela al trabajador sus acreencias laborales a la terminación del contrato de trabajo obra de mala fe, y por tanto le atribuye la obligación de pagar la indemnización moratoria.

La aplicación de la sanción moratoria no solo es aplicable por lo antes expuesto sino por la no certificación de los aportes a seguridad social y parafiscalidad por parte del empleador máxime cuando el despido fue sin justa causa.

DEMANDADO:

La empresa directamente responsable del pago de cualquier indemnización por un presunto despido injusto, es la empresa MEDFEM18 que fue el nuevo empleador del demandante al haber operado la sustitución de empleadores por la causa de haber sido notificado, Medisan UT de la imposibilidad de seguir ejecutando el contrato por una fuerza mayor ajena, y habiendo demostrado que, en el momento de dicha sustitución, el empleador Medisan UT canceló en su integridad al demandante todas sus prestaciones sociales y salarios, mediante consignación a la cuenta del banco BBVA No. 4831412214 autorizada por el demandante para dicha consignación, habiéndose así cumplido por parte de Medisan UT lo establecido en el art. 68, 69 y 70 del CST, especialmente que la sola sustitución de empleadores, no extingue, suspende, ni modifica los contratos de trabajo existentes y en cuanto a la responsabilidad de los empleadores, el antiguo empleador puede pagar a todos y cada uno de sus trabajadores sus cesantías, salarios y prestaciones causadas por todo el tiempo servido, hasta el momento de

la sustitución, como si tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo. A su vez, el nuevo empleador responde de todas las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución, en el caso sub judice, con meridiana claridad, está demostrado dentro del expediente que el contrato terminó en vigencia del nuevo empleador MEDFEM18, como nuevo contratista del Comando General de las Fuerzas Militares, Dirección General de Sanidad Militar. Mientras que, Medisan UT cuando se realizó la sustitución por fuerza mayor, pagó al demandante, todas sus prestaciones salariales y vacaciones a la fecha de dicha sustitución, la cual fue hasta el 18 de febrero de 2013.

No es posible en términos del artículo 65 del C.S.T. que fue modificado por el artículo 23 de la Ley 780 del 2002 a que haya lugar a indemnización por falta de pago, puesto que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el empleador había pagado los salarios y prestaciones sociales definitivas al demandante, por lo que al no deberse ni salarios, ni prestaciones no es jurídicamente viable que se causen y se condene a COMFAMILIAR al pago de indemnización moratoria alguna. Por lo que, debió haberse declarado la excepción propuesta denominada "*inexistencia de la indemnización por despido injusto y salarios caídos*".

Las demandadas CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE CUNDINAMARCA – COMFACUNDI y MACROMED S.A.S., pese a haberseles corrido traslado, guardaron silencio.

VIII. CONSIDERACIONES

Los problemas jurídicos a tratar en el presente asunto atañen a establecer:

1. Si le asistió razón al A quo en condenar a COMFAMILIAR DEL HUILA, como integrante de la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN UT, al pago de la indemnización por despido injusto, derivada de la terminación del contrato de trabajo escrito a término fijo inferior a un año celebrado entre esta y el actor.
2. Si fue acertada la decisión del Juez de la Primera Instancia en respecto de la condena al pago de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T. a COMFAMILIAR DEL HUILA como integrante de la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN UT.

Para desatar la **primera cuestión problemática** puesta de presente es del caso precisar, que la demanda COMFAMILIAR DEL HUILA, cimentó su inconformidad con la decisión del Juez de conocimiento primigenio en la verificación de una sustitución patronal, que dejó como empleador del demandante a la empresa MEDFEM18, desde el momento en que se le comunicó por parte de MEDISAN UT la imposibilidad de continuar con la ejecución del vínculo comercial adquirido con las Fuerzas Militares que originaba la necesidad de contar con los servicios del actor, es decir, a partir del 18 de febrero de 2013.

Frente a la sustitución patronal la honorable Corte Constitucional en Sentencia T-1238 de 2008, señaló que esta figura se estructura cuando se reúnan y se acrediten los siguientes requisitos: (i) un cambio de empleador; (ii) la continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones; y (iii) la continuidad del trabajador.

Por otra parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL749-2020 del 04 de marzo de 2020, respecto a dicho tópico indicó que:

“(…) para que opere la sustitución patronal, se exige la comprobación de: i) el cambio de un patrono por otro; ii) La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento y iii) la continuidad de servicios del trabajador, mediante el mismo contrato de trabajo. Sin embargo, como quiera que la sustitución patronal tiene como objetivo, la unidad contractual como medida de protección de los derechos laborales de los trabajadores por el cambio de empleador, la sola suscripción de un nuevo convenio entre el subordinado y el sustituto no puede implicar el nacimiento de un nuevo vínculo contractual, a menos que se varíen las condiciones para su desarrollo”.

Así mismo en Sentencia SL850-2013, nuestro máximo Tribunal de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, manifestó que la sustitución patronal opera por el cambio de empleador cualquiera que sea su causa, cuya configuración requiere continuidad en el desarrollo de las actividades de la empresa, en el entendido que no sufra modificaciones en el giro de sus negocios y la explotación económica; e igualmente, igualdad de condiciones de los servicios prestados por los trabajadores, quienes seguirán laborando en ejecución del mismo contrato; por cuanto la finalización del mismo, impide la configuración de dicha figura.

En el caso puesto a consideración de esta Sala se evidencia que mediante acta de fecha 12 de febrero de 2013 (Folios 88 a 90), la

Dirección General de Sanidad Militar aceptó la cesión del contrato No. 075-DGSM – 2012 cuyo objeto era la compra, suministro, dispensación y control de medicamentos a través de un operador logístico para los usuarios del subsistema de las Fuerzas Militares, efectuada por MEDISAN UT a la Unión Temporal MEDMFEN 18.

Mediante oficio remitido al actor el 18 de febrero de 2013 (folio 7) la UNION TEMPORAL MEDISAN UT que fungía como su empleador, le informó la imposibilidad de esta de continuar con el desarrollo de las actividades contractuales de las cuales se derivaba el contrato de trabajo del demandante e instó a aquel a *“coordinar con MEDIFEM 18 la firma de su nuevo contrato de trabajo o la sustitución patronal del mismo”*,

Como se infiere de dicha misiva, y del documento de cesión del vínculo contractual comercial celebrado entre MEDISAN UT y MEDIFEM 18, avalado por la Dirección General de Sanidad Militar, en ningún acápite se enuncia la continuidad de la prestación del servicio por parte del accionante a favor de la nueva empresa que asumía las obligaciones primigeniamente contraídas por la cedente del vínculo contractual de suministro de medicamentos, contrario a ello, es evidente, que la entidad que hasta el 18 de febrero de 2013 ostentaba la calidad de empleador, impuso un fenecimiento del vínculo laboral para con este, al enunciarle taxativamente que era del resorte del trabajador el adelantar las acciones tendientes a la celebración de una nueva relación laboral con MEDIFEM 18 o en su defecto, realizar la sustitución patronal.

Estas acciones de continuidad de la relación laboral, no están en cabeza del empleado, por el contrario, la sustitución patronal, conforme a lo previsto en los artículos 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo y a los

lineamientos jurisprudenciales enunciados, lleva consigo la ausencia de ruptura del contrato de trabajo de las personas que se encontraban al servicio del antiguo empleador, de tal manera que, todas y cada una de las condiciones pactadas se mantienen vigentes, en virtud del acuerdo que celebran el primigenio empleador y el sustituto, sin que medie voluntad alguna de parte del trabajador.

No se evidencia el cumplimiento de los requisitos establecidos en la jurisprudencia y la norma, respecto de la aludida sustitución patronal que alude el recurrente, en razón a que, en contravía de la subsistencia de las condiciones laborales del trabajador, la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN UT, terminó y liquidó el contrato de trabajo celebrado con el señor JANSEN HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, indicando como extremo temporal el 17 de febrero de 2013, tal y como lo evidencian los documentos contables allegados a folios 101 a 104.

La prueba testimonial, respecto de la ausencia de continuidad en la prestación del servicio del actor en beneficio de la sustituta, permitió evidenciar, que el señor JOSÉ ANDRÉS ROJAS TELLO categóricamente afirmó que al demandante no le ofrecieron continuar vinculado a la nueva empresa que asumía la ejecución del contrato de suministro de medicamentos a las Fuerzas Militares, por lo que a partir del 18 de febrero de 2013, no continuó prestando sus servicios de químico farmacéutico, solamente se les permitió continuar vinculados con el nuevo empleador a los regentes y auxiliares de farmacia. Así mismo indicó que al actor se le liquidaron y pagaron sus prestaciones sociales en virtud del fenecimiento del contrato de trabajo que celebros con MEDISAN UT.

Es así como no le asiste razón al recurrente en afirmar, que existió un error de parte del juzgado A quo respecto de la aplicación de la figura de la sustitución patronal.

Ahora bien, atendiendo a que la condena cuyo reproche se realiza vía alzada atiende al acaecimiento de un despido injusto, a de precisar esta colegiatura que la causal esgrimida para el fenecimiento del vínculo laboral por parte de la UNIÓN TEMPORAL MEDISAN de la cual la entidad recurrente era integrante, consistió en una fuerza mayor, circunstancia que no se encuentra enlistada dentro del catálogo de presupuestos que constituyen acontecimientos válidos para fenecer de manera unilateral el contrato de trabajo por parte del empleador.

Por tal razón, no hay lugar a determinar que el despido del trabajador obedeció una justa causa, y en ese sentido habrá de confirmarse la sentencia objeto de alzada.

Para dar respuesta al **segundo problema jurídico** se ha de indicar que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo contempla una indemnización moratoria a favor del trabajador cuando el empleador no paga los salarios y prestaciones debidas al finalizar el vínculo contractual laboral, pero dicha indemnización, según reiterada jurisprudencia no opera Ipso jure.

Según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se debe probar la mala fe del empleador para que opere dicha sanción moratoria de tal manera que en caso contrario exonera al empleador del pago de la

sanción por el no pago oportuno de los valores adeudados al trabajador a la terminación del contrato de trabajo.

La Corte Suprema de Justicia respecto de la buena fe como causal eximente de culpa al empleador ha previsto que esta debe estar suficientemente probada y ser de una envergadura tal que cree una idea en el titular de la obligación de no deber, es decir la “*conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude*”. (Sentencia de marzo 16 de 2005 expediente 23987).

Contrario sensu cuando el empleador deja de pagar lo debido pretendiendo obtener ventajas inescrupulosas a costa del trabajador, se presume su mala fe. Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, plantea: “*La mala fe se refleja en un procedimiento falto de sinceridad, con malicia, con engaño, con intervención de obrar en provecho propio y en perjuicio del interés ajeno, mientras que la buena fe no es otra cosa que la convicción o conciencia de no perjudicar al otro, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos, la cual se manifiesta en la actitud de quien procede por error, pero con la convicción de no adeudar lo reclamado*”. (Sentencia 35678 de febrero 1 del 2011).

En el presente caso se observa que el A quo aplicó la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo atendiendo a la ausencia de pago oportuno de prestaciones sociales y demás emolumentos adeudados al momento del desganche del empleado, toda vez que la misma se efectuó para el 15 de mayo de 2013, tal y como se evidencia en el comprobante de giro de nómina del banco BBVA obrante a folio 141, pese a haberse finiquitado el vínculo laboral con el demandante desde el 18 de febrero de 2013.

Atendiendo a los conceptos jurisprudenciales señalados, y a las pruebas obrantes dentro del plenario esta Sala comparte el criterio del Juez A quo en determinar que no hay lugar a establecer la buena fe del empleador que omitió realizar el pago de los emolumentos adeudados al empleador por más de ochenta y siete (87) días, sin ningún tipo de justificación, pues no existe prueba alguna en el expediente que exculpe de su retraso en el desembolso al empleador.

Contrario sensu, obra a folio 7 carta de despido que data del 18 de febrero de 2013 que denota la fecha de terminación del contrato, el conocimiento de la obligación de cancelar los valores resultantes de la liquidación al ex trabajador y la cancelación efectiva de esas sumas tan solo hasta el día 15 de mayo de 2013, conforme comprobante de giro de nómina del banco BBVA obrante a folio 141.

Por ende, no es aplicable la presunción de buena fe a favor del empleador amparado en conceptos jurisprudenciales atinentes al error de conciencia de no adeudar suma alguna al trabajador cuando las pruebas practicadas en desarrollo de la actuación jurisdiccional permiten evidenciar circunstancias totalmente disimiles a dicha convicción errada.

Es así como esta Sala procederá a ratificar la sentencia objeto de alzada en lo que tiene que ver con la condena por sanción moratoria efectuada al demandado.

Costas. Atendiendo a que el recurso de alzada se despachó desfavorable al demandado CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA, en aplicación del artículo 365 numeral 1 del

Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta colegiatura lo condenará al pago de las costas de segunda instancia a favor del demandante.

IX. DECISIÓN

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

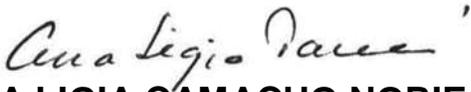
X. RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR la sentencia proferida el veinte (20) de mayo de dos mil dieciséis (2016) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila.

SEGUNDO. – CONDENAR al demandado CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA a pagar las costas de segunda instancia a favor del señor JANSEN HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, en aplicación del artículo 365 numeral 1 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

TERCERO. - NOTIFICAR por estado la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° del Decreto Legislativo No. 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

(En ausencia justificada)


GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Firmado Por:

Ana Ligia Camacho Noriega

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Neiva - Huila

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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:

**6dbe761f1537f299538b886fa072d4662d115b2460c1500e7eb301886f1
1d34f**

Documento generado en 26/11/2021 11:37:51 AM

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