



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán
Sala Laboral

Magistrado Ponente:

Fabio Hernán Bastidas Villota

Diecisiete (17) de noviembre de dos mil veinte (2020)

Clase de proceso	Ordinario Laboral
Radicación	19-573-31-05-001- 2019-00001-01
Juzgado de primera instancia	Laboral del Circuito de Puerto Tejada
Demandante:	Ademir González Vásquez
Demandado:	Ternium Colombia SAS
Asunto:	Confirma sentencia – contrato de trabajo a término fijo
Sentencia escrita n.º	044

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, pasa la sala a proferir sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia dictada el 03 de septiembre de 2019 por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada.

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones de la demanda

Procura el demandante que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo que terminó por causa imputable al empleador. En consecuencia, se condene al pago de vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, prima semestral, y las indemnizaciones consagradas en los artículos 64 y 65 del CST. Así como al pago de costas y agencias en derecho.

2. Contestación de la demanda

2.1. Ternium Colombia SAS

2.1.1. La parte demandada dio contestación a la demanda oponiéndose a todas las pretensiones. Señaló que entre Perfilamos del Cauca SA, sustituido patronalmente por Ternium Colombia SAS, y el actor, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, que inició el 21 de octubre de 2003, cuya fecha de vencimiento era el 20 de abril de 2004. Sin embargo, dicho contrato de trabajo se prorrogó en las siguientes oportunidades:

- Por el término de 6 meses hasta el 20 de octubre de 2004.
- Por el término de 6 meses hasta el 20 de abril de 2005.

- Por el término de 6 meses hasta el 20 de octubre de 2005.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2006.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2007.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2008.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2009.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2010.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2011.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2012.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2013.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2014.

- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2015.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2016.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2017.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2018.

Antes de que se prorrogara automáticamente el contrato de trabajo, mediante comunicación de fecha 07 de septiembre de 2018, la empleadora informó al trabajador de la terminación del contrato de trabajo conforme a la facultad prevista por el artículo 64 del CST, pagándole la correspondiente indemnización, esto es, los días de salario desde el 08 de septiembre de 2018 hasta el 20 de octubre de 2018, fecha de vencimiento de la prórroga. Por lo anterior, ya cumplió con la obligación de pagar la indemnización por despido injusto que le correspondió al accionante en virtud de la terminación de su vínculo.

Durante la relación laboral, la empleadora canceló al trabajador todos los derechos laborales que le correspondían, por lo que no le adeuda nada. Terminado el contrato de trabajo, procedió a liquidar los salarios y prestaciones sociales adeudadas al actor a la terminación del contrato de trabajo, incluyendo el

pago de vacaciones, cesantías, intereses sobre las cesantías, prima semestral e indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Al momento de realizar la liquidación final del contrato de trabajo, se le realizaron los siguientes descuentos: descuento póliza exequial, libranza Banco de Bogotá, préstamo por mejoramiento, casino, aportes en salud y pensión. Los aportes a seguridad social son aportes que el artículo 150 permite hacer al empleador. Los demás descuentos fueron autorizados por el trabajador como consta en el "Contrato de Mutuo con Intereses", la "Autorización de Descuento - Libranza", la Solicitud de Adhesión al Plan de Beneficios Extralegales de Ternium Colombia SAS y la "Afiliación del trabajador al Grupo Recordar - Modalidad Colectiva CCLI 112503.

Estos pagos fueron realizados el día 18 de septiembre de 2018, es decir 10 días después de haberse dado por terminado el contrato de trabajo, a la cuenta bancaria de ahorros que el actor tiene en el Banco de Bogotá n.º 180203861, en la cual se le cancelaba su nómina. El 17 de septiembre de 2018 le comunicó al demandante el pago de la liquidación final del contrato de trabajo, conforme consta en la guía de entrega n.º 1144400791 de la empresa de Servientrega, con constancia de devolución del actor que indica que se niega a recibir el referido soporte de pago.

Formuló las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la obligación, prescripción, compensación, enden deducir en

juicio a cargo de la demandada, buena fe, y compensación (fols. 246 a 266).

3. Decisión de primera instancia

3.1. El juez dictó sentencia en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito el 21 de octubre de 2003 con una duración inicial de 06 meses, que se prorrogó en el tiempo hasta el 20 de octubre de 2018, el cual fue terminado, sin justa causa por el empleador, el 07 de septiembre de 2018 con el correspondiente pago de la indemnización, actuando la sociedad Ternium Colombia SAS como sustituto patronal de la sociedad Perfilamos del Cauca SAS como se aceptó en la contestación de la demanda. Absolvió de las demás pretensiones de la demanda a la demandada Ternium Colombia SAS y condenó en costas al demandante.

3.2. Para arribar a esta decisión, señaló que en este asunto existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 21 de octubre de 2003 y el 20 de abril de 2004, en el que el trabajador se desempeñó como ayudante. El contrato de trabajo tuvo dieciséis prórrogas, las primeras tres fueron inferiores a un año y las posteriores se efectuaron por término de un año. Por lo anterior, el contrato se ajustó a las disposiciones del artículo 46 del CST y en consecuencia la modalidad de contratación a término fijo se conservó en el tiempo. La empresa decidió dar por terminado el contrato sin justa causa, razón por la que, con fundamento en el artículo 64

del CST, efectuó el pago de la indemnización correspondiente. La prueba documental indica que al trabajador se le pagaron salarios, dominicales, auxilio de transporte, vacaciones y prestaciones sociales, así como la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Asimismo, se encuentran acreditadas las autorizaciones del trabajador para los descuentos que realizó la entidad empleadora. Por tanto, la indemnización contemplada en el artículo 65 del CST no resulta procedente, pues se encuentra acreditado que al término de la relación laboral la empresa consignó en la cuenta del demandante los valores correspondientes por concepto de prestaciones sociales.

3.3. La anterior decisión fue objeto de apelación por la parte demandante, recurso concedido por el Juzgado y admitido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán.

4. Sustentación del recurso

4.1.1. Requiere se revoque el fallo dado que no tuvo en cuenta las prescripciones de los artículos 64 y 65 del CST. El contrato existente entre las partes fue a término indefinido, por lo que la indemnización por despido injusto debe calcularse desde 2003 hasta el 07 de septiembre de 2018, fecha en la que la entidad Ternium Colombia SAS lo dio por terminado. Asimismo, señala que la liquidación debe ser corregida, dado que no se incluyó la prima semestral del año 2018 y los días laborados.

5. Alegatos de conclusión

5.1. Ademir González Vásquez

5.1.1. De acuerdo con la constancia secretarial del 09 de octubre de 2020 el término de traslado para formular alegatos venció sin que la parte demandante se pronunciara al respecto.

5.2. Ternium Colombia SAS

5.2.1. Reiteró los argumentos expuestos al contestar la demanda.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia

En virtud de lo previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la competencia del Tribunal se limita al estudio exclusivo de las materias objeto del recurso. Se veda a la Sala adentrarse en puntos ubicados al margen de la discusión, o no aducidos en la sustentación.

2. Problema jurídico

De acuerdo con lo anterior, corresponde a la Sala determinar:

2.1. ¿La relación laboral de las partes estuvo regida por un contrato a término indefinido que finalizó sin justa causa? En consecuencia, ¿la indemnización contemplada en el artículo 64

del CST debe ser liquidada en la forma establecida para esa modalidad contractual?

2.2. ¿La liquidación incluyó el pago de salario de los días laborados al término de la relación laboral y la prima semestral de 2018?

2.3. ¿Procede en este caso el pago de la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST?

3. Respuesta a los problemas jurídicos planteados

3.1. La respuesta al primer y segundo problema jurídico es **negativa**. Entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, que terminó por decisión unilateral sin justa causa del empleador. Asimismo, la liquidación efectuada por la empleadora al término de la relación laboral se encuentra ajustada al ordenamiento legal.

El fundamento de la tesis es el siguiente:

3.1.1. El objeto del contrato de trabajo está consagrado en el artículo 5° del CST, que consagra la definición de trabajo de la siguiente manera:

"El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo."

3.1.2. El artículo 37 del CST dispone que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito y para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. Conforme al artículo 45 *ibidem*, el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

3.1.3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del CST, el contrato de trabajo a término fijo puede ser renovado indefinidamente, bien sea en forma automática o por expreso acuerdo entre las partes (empleador y trabajador). Siempre, observando las siguientes reglas: a) que su término de duración no supere los tres años, por lo que, en caso de prórrogas, éstas deberán efectuarse como máximo por dicho término; y que, 2) cuando se trate de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, el contrato solo podrá prorrogarse por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un año. Se debe entender que el contrato de trabajo a término fijo se prorroga en forma automática, en aquellos eventos en los cuales llega a su fecha de expiración sin que ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su intención de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a 30 días. Por mutuo acuerdo, cuando las partes así lo pactan en forma expresa, pues dada la naturaleza del contrato de trabajo, dicha prórroga exige que se pacte de igual forma que el contrato inicial, esto es, por escrito.

3.1.3.1. Es pertinente traer a colación la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 1° de diciembre de 2009, expediente n.º 35.902, M.P. Eduardo López Villegas, en la que la corporación indicó:

"La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción.

La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub - lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.

No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.

De hecho, la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad.

Para la Sala, la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a diferentes modalidades de contratación, y todas ellas están amparadas por el principio de la estabilidad laboral, aún obre de manera diversa para cada una de ellas.

Por lo demás, se precisa que todos los contratos fueron independientes y que resulta válida la contratación a término fijo que se celebró de manera sucesiva con posterioridad a los primeros contratos. En consecuencia, se les da eficacia a las liquidaciones efectuadas por cada relación de forma individual.”

3.1.4. De otra parte, el artículo 47 CST establece que el contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. Este contrato tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

3.1.5. Frente a la terminación, el contrato de trabajo puede ser terminado, por pacto expreso entre las partes, por una disposición legal, por una justa causa por cualquiera de las partes, o unilateralmente sin que exista justa causa.

3.1.5.1. El artículo 61 del CST consagra las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo. Lo anterior significa que en tales circunstancias el contrato se termina sin necesidad de que una de las partes haya incumplido, y, por consiguiente, no se genera derecho al pago de la indemnización, por cuanto la terminación obedece a una disposición legal, y no a una decisión o comportamiento de las partes.

3.1.5.2. Por su parte, el artículo 62 *ibidem*, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 contempla cuales son las justas causas por las que el contrato de trabajo puede ser

terminado unilateralmente, por parte del empleador o del trabajador, según la parte que se vea afectada. Lo anterior, dado que la ley contempla que, cuando una de las partes ha incurrido en una o varias de estas causas ha incumplido el contrato de trabajo y en tal virtud, la otra parte está facultada para darlo por terminado. Asimismo, indica la norma que, la parte que termina el contrato de manera unilateral debe manifestar a la otra la causal o motivo de su determinación; y es enfática en advertir que su validez está determinada por el momento en que se alegue, que no puede ser otro más que el momento de la extinción del vínculo, pues carece de validez la que se alegue con posterioridad.

3.1.6. Se entiende que hubo despido sin justa causa cuando la rotura del vínculo contractual opera por voluntad unilateral del empleador sin que exista una de las justas causas de despido consagradas en el artículo 62 del CST o cuando éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador, por alguna de las justas causas contempladas en la ley y en ambos casos opera la indemnización que consagra el artículo 64 del mismo estatuto laboral.

3.2. Caso en concreto

3.2.1. En el caso que nos ocupa, no se discute la existencia de la relación laboral por la parte demandada. Por tanto, corresponde determinar si existió un contrato de trabajo a término indefinido, o si por el contrario se celebró un contrato a término fijo que se prorrogó en el tiempo, a fin de establecer

los derechos y obligaciones que surgieron para las partes desde el inicio de la relación laboral y con posterioridad a su terminación.

3.2.2. Para la Sala, se encuentra ajustado a derecho que, si las partes así lo acuerdan, un contrato de trabajo a término fijo que ha llegado a la expiración de su término de vigencia, sea terminado, liquidado en forma definitiva y, posteriormente, se suscriba uno nuevo para otro período bajo la misma modalidad – término fijo-, bien sea en forma sucesiva o mediando un período de interrupción entre uno y otro, en cuyos casos, el nuevo contrato surgiría como una nueva relación laboral. Así como que, el contrato a término fijo sea prorrogado en reiteradas ocasiones, sin que por ello dicha modalidad contractual dé origen a diferentes e independientes relaciones laborales o mute a un contrato a término indefinido.

3.2.3. Si bien fue establecida como una de las causales de terminación del contrato de trabajo, la expiración del plazo fijo pactado¹, no es menos cierto que, para la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, incluyendo aquellos cuya duración sea inferior a un año, el empleador debe avisar por escrito a la otra parte, con una antelación no inferior a treinta (30) días de la terminación del contrato de trabajo, su determinación de no prorrogarlo. En el evento en que ninguna de las partes comunique esta determinación, el contrato se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente

¹ Artículo 61 CST. "1º). *El contrato de trabajo termina: (...) c) Por expiración del plazo fijo pactado (...)*"

pactado y así sucesivamente o, en su defecto, se generaría la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T.²

3.2.4. En el presente caso, se encuentra acreditado que el 21 de octubre de 2003 el demandante celebró con el empleador Perfilamos SA el contrato de trabajo a término fijo n.º 0000185, hasta el 20 de abril de 2004. Cuyo objeto o servicio personal, por parte del trabajador, era el de ayudante en el Parque Industrial del Cauca etapa IV (fol. 56 a 58). El empleador Perfilamos SA, fue sustituido por Ternium Colombia SAS, tal y como lo señala esta última entidad en el escrito de contestación de la demanda.

3.2.5. Consta en el expediente que se efectuaron dos prórrogas en los siguientes periodos: desde el 20 de octubre de 2004 hasta el 20 de abril de 2005; y, desde el 20 de abril de 2006 hasta el 20 de abril de 2007 (fol. 59 y 60). Sin embargo, en la contestación de la demanda, la parte demandada aceptó que dicho contrato de trabajo fue objeto de varias prórrogas, las tres primeras por término de 6 meses cada una; y desde el 20 de octubre de 2005 se hicieron prórrogas por término de 1 año,

² Artículo 64 CST. Modificado. Decreto 2351 de 1965, artículo 8º. Modificado. Ley 50 de 1990, art. 6º. Modificado. Ley 789 de 2002, art. 28:” *En todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta Indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

(...)”

hasta el 20 de octubre de 2018 (fol. 250), pues, por expresa disposición legal, la cuarta prórroga no podía ser inferior a un año.

3.2.6. Conforme a lo señalado, resulta indudable que en el presente caso su querer fue el de celebrar un contrato a término fijo que configuró una sola relación laboral. El contrato suscrito por las partes se ajustó a las prescripciones del artículo 46 del CST. Se celebró por escrito, tuvo 3 prórrogas inferiores a un año y 13 prórrogas por término de un año. La última de ellas hasta el 20 de octubre de 2018. En consecuencia, existió una sola relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo, que fue objeto de las siguientes prórrogas:

- Por el término de 6 meses hasta el 20 de octubre de 2004.
- Por el término de 6 meses hasta el 20 de abril de 2005.
- Por el término de 6 meses hasta el 20 de octubre de 2005.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2006.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2007.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2008.

- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2009.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2010.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2011.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2012.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2013.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2014.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2015.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2016.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2017.
- Por el término de un (1) año hasta el 20 de octubre de 2018.

3.2.7. Conforme a lo expuesto, se encuentra desvirtuada plenamente la existencia de una relación laboral amparada por un contrato de trabajo a término indefinido como lo reclama la parte demandante. Máxime, cuando en la demanda y en su interrogatorio de parte aceptó haber celebrado un contrato a término fijo el 21 de octubre de 2003 con Perfilamos SA, empleador sustituido por Ternium Colombia SAS en las mismas condiciones. Asimismo, sus pretensiones no fueron puntuales frente a dicha modalidad contractual, ni se señala que haya existido prestación del servicio en periodos distintos a los regidos por el contrato de trabajo a término fijo ya señalado. Pues la prueba testimonial rendida por Yujeider Campo Mosquera y Paulo Caicedo Navarrete, quienes informaron haber laborado con el demandante en Ternium de Colombia SAS, lo hicieron por un término inferior al laborado por el actor y, en todo caso, dentro del periodo regido por dicho contrato.

3.2.8. Por otra parte, frente a la terminación del contrato, si bien la ley dispone la renovación automática cuando las partes guardan silencio, no es menos cierto que las faculta para que no opere su prórroga notificando, en forma previa a la otra parte, que el contrato no se renovará. En el asunto bajo estudio, mediante escrito de fecha 07 de septiembre de 2018, la empleadora comunicó al trabajador su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa a partir de dicha data. Comunicación que surtió plenos efectos jurídicos, dado que se hizo con una antelación mayor a 30 días de la fecha de vencimiento del plazo (20 de octubre de 2018), es decir antes de que se produjera la prórroga automática del

contrato. En consecuencia, la empleadora se encontraba en la obligación de liquidar y pagar la indemnización por terminación unilateral sin justa causa, liquidada en la forma estipulada en el inciso tercero del artículo 64 del CST³.

3.2.9. Revisada la liquidación efectuada por el empleador, visible a folio 77 por concepto de prestaciones sociales, se evidencia que el cálculo de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa se liquidó desde el 08 de septiembre de 2018 hasta el 20 de octubre de 2018. Esto es, corresponde al pago de los 43 días que faltaban para que se cumpliera el plazo estipulado del contrato. De igual manera, se observa que incluyó el pago proporcional de la prima causada desde el 01 de julio hasta el 07 de septiembre de 2018, dado que la prima correspondiente al primer semestre de esa anualidad fue cancelada con anterioridad, como consta en el comprobante de nómina del 1º al 15 de junio de 2018 (fol. 167). Asimismo, incluyó el pago de salario de los días laborados en el mes de septiembre de 2018. En consecuencia, la liquidación efectuada por la empleadora se encuentra ajustada a derecho.

3.3. La respuesta al tercer problema jurídico es **negativa**. La empleadora efectuó el pago de la liquidación de salarios y prestaciones sociales del trabajador dentro de un plazo razonable. En consecuencia, no se evidencia mala fe de la

³ "En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días."

entidad, y, por tanto, no hay lugar al pago de indemnización consagrada en el artículo 65 del CST.

El fundamento de la tesis es el siguiente:

3.3.1. Respecto la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST, en sentencia SL2873-2020, radicación n.º 82469, M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz, la Corte precisó:

"Pues bien, la Sala, en forma reiterada, ha señalado que la sanción moratoria prevista en los artículos 65 del C.S.T. y 99 de la Ley 50 de 1990, no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al terminar el contrato de trabajo, no cubra al trabajador los salarios y prestaciones sociales, de allí que la misma procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso; y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529, SL8216-2016 y SL3936-2018)."

3.4. Caso en concreto

3.4.1. En el caso concreto, observa la Sala que la empleadora efectuó la liquidación y pago de prestaciones sociales del trabajador al término de la relación laboral en un término razonable. Ello se deduce de la consulta de histórico pago de nómina del Banco de Bogotá, en el que se evidencia que el 18

de septiembre de 2018 la empleadora consignó en la cuenta de nómina del demandante la suma de \$793.758.00, de la que en el interrogatorio de parte aceptó ser el titular (fol. 75). La suma cancelada corresponde al saldo de la liquidación del trabajador, una vez efectuados los descuentos autorizados por él con anterioridad, sobre los que no hay lugar a pronunciarse pues no fueron objeto de la alzada (fol. 71 y 73).

3.4.2. En consecuencia, no se encuentra ninguna conducta del empleador que permita ubicarlo en el plano de la mala fe, como presupuesto necesario para imponer la condena al pago de la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST.

Por lo anterior, la sentencia de primera instancia se confirmará en su totalidad.

4. Costas

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 3º del artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandante.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 03 de septiembre de 2019, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante.

TERCERO: Notifíquese esta decisión por estados electrónicos conforme a los señalado en el Decreto 806 de 2020. Remítase copia de esta decisión a los correos electrónicos aportados por las partes.

Los Magistrados,

Firma digitalizada válida para
actos judiciales y administrativos



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
Magistrado

Popayán-Cauca



CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA



LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS