



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería

Sala Quinta Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Folio 063-22
Radicación n.º 23 162 31 03 002 2018 00029 00
(Discutido y aprobado de forma virtual)

Montería, septiembre veintiuno (21) de dos mil veintidós (2022)

Decide la Sala Quinta de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha febrero 24 de 2022, proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cereté, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **YADITH SIOMARA GALARCIO GUILLÍN Y OTROS** contra **COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DEL CAMPO LIMITADA, PROCAMP LTDA.**, radicado bajo el número **23 162 31 03 002 2018 00029 00** Folio **063**; por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

Los señores YADITH SIOMARA GALARCIO GUILLÍN, quien actúa en nombre propio y en representación de su menor hijo MARTÍN ELÍAS GALARAGA GALARCIO, y GABRIEL OMAR GALARAGA GALARCIO, demandaron a la COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DEL CAMPO – PROCAMP LTDA., con la finalidad de que se declare que entre el señor MANUEL ANTOLÍN GALARAGA SUÁREZ, compañero permanente de la primera y padre de Martín Elías y Gabriel Omar Galaraga Galarcio, existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 05 de abril de 2005 hasta el 12 de abril de 2015, fecha esta última en la cual finalizó debido al fallecimiento del señor Galaraga Suárez en un accidente de trabajo.

Deprecan, como consecuencia, que se declare la responsabilidad por culpa patronal de la entidad PROCAMP LTDA., en el antes mencionado accidente de trabajo por falta de medidas de prevención e incumplimiento de las normas de salud ocupacional; por consiguiente, que se condene a la demandada al pago de la indemnización contenida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Adicionalmente, solicitan que se declare que la demandada PROCAMP LTDA., incumplió con la obligación de afiliar al señor Manuel Antolín Galaraga Suárez al Sistema General de Seguridad Social y, por ende, que sea condenada a pagar los aportes en salud, pensión y riesgos laborales omitidos durante la vigencia de la relación laboral; igualmente, pretenden que se le condene al pago indexado de las prestaciones sociales concernientes a la duración del contrato de trabajo suscrito entre esta entidad y el fallecido Galaraga Suárez.

Del mismo modo, solicitan que se condene a la empresa demandada al pago de la indemnización plena de perjuicios inmateriales derivada de la muerte de Manuel Antolín Galaraga Galarcio.

Finalmente, pretenden que se condene a PROCAMP LTDA. al pago de la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T., al pago de la sanción moratoria por no consignación de cesantías, a la

indexación de las sumas que se llegasen a conceder en la sentencia, y que se falle *ultra y extra petita*.

2. Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Relatan los demandantes que el señor MANUEL ANTOLÍN GALARAGA SUÁREZ (Q.E.P.D.) laboró de manera personal e ininterrumpida mediante contrato de trabajo verbal a término indefinido para la COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DEL CAMPO, PROCAMP LTDA., desde el 05 de abril de 2005 hasta el 12 de abril de 2015, fecha en la que falleció en un accidente de tránsito considerado como accidente de trabajo, pues el siniestro ocurrió a las 9:30 a.m., mientras desarrollaba las labores encomendadas por la entidad demandada.

- Manifiestan que el señor Galaraga Suárez desempeñaba diariamente, inclusive domingos y festivos, entre las 7:00 a.m. y las 12 p.m., labores de recolección y transporte de leche procedente de las fincas proveedoras para que luego fuese transformada en lácteos en las instalaciones de PROCAMP LTDA en el Corregimiento de Berástegui, municipio de Ciénaga de Oro - Córdoba.

- Afirman que la remuneración del finado Galaraga Suárez era semanal, pagándosele OCHENTA PESOS (\$80) por cada litro de leche recolectado, lo cual devenía, teniendo en cuenta que recogía alrededor de tres mil quinientos sesenta y siete (3.567) litros a la semana, en un aproximado mensual de UN MILLÓN CIENTO CUARENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$ 1.141.440,00).

- Sostienen que durante los diez (10) años que perduró la relación laboral, PROCAMP LTDA., nunca pagó prestaciones sociales al señor Galaraga Suárez, ni realizó los debidos aportes al Sistema General de Seguridad Social. Además, nunca lo dotó del equipo de seguridad necesario para realizar sus tareas y, tampoco contaban con personal

capacitado en primeros auxilios, es decir, la entidad carecía de un protocolo industrial de seguridad.

- Narran que dependían psicológica y económicamente del finado señor MANUEL ANTOLÍN GALARAGA SUÁREZ, y que tras la muerte de éste, se han visto obligados a acudir a familiares para procurar su sostenimiento.

3. Admitida la demanda y teniendo en cuenta que la demandada PROCAMP LTDA., no concurrió al proceso, fue designado como su curador *Ad-Litem* el abogado Nicanor Janna Morelo, quien en la contestación sólo afirmó como cierto el hecho referente a que el señor Manuel Antolín Galaraga Suárez fue declarado muerto en el Hospital San Diego de Cereté, tras ser llevado allí debido a la gravedad de las heridas resultantes en el accidente de tránsito en el que estuvo inmerso.

No propuso excepciones de mérito.

II. FALLO APELADO

Mediante proveído de fecha febrero 24 de 2022, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cereté - Córdoba denegó las pretensiones invocadas por la parte demandante.

Al proferir su decisión, la *A quo* estipuló que el problema jurídico a resolver se circunscribía a determinar, en primer lugar, si entre el señor MANUEL ANTOLÍN GALARAGA SUÁREZ (Q.E.P.D.) y la empresa PROCAMP LTDA., existió una relación laboral desde el 05 de abril de 2005 hasta el 12 de abril de 2015; del mismo modo, establecer si, en ejercicio de sus labores para la entidad demandada, el señor Galaraga Suárez sufrió un accidente de trabajo, y si en éste hay lugar a culpa patronal. Igualmente, si hay lugar al pago de prestaciones sociales, al pago de indemnización de perjuicios inmateriales, al reconocimiento de aportes a Seguridad Social en pensión y si son procedentes la sanción

moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T. y la indemnización moratoria estipulada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Para fundamentar su decisión, la juez evocó los artículos 22, 23 y 24 del C.S.T., para definir en qué consiste un contrato de trabajo, cuáles son los elementos que lo constituyen y cuál es la carga probatoria que recae sobre el demandante, radicando ésta en la demostración de la prestación personal del servicio, con la cual se presumen la subordinación y la remuneración.

En cuanto a la prestación del servicio, expone la *A quo* que las pruebas documentales allegadas al plenario, no demuestran vínculo alguno entre el demandante y PROCAMP LTDA.

Menciona que el folio 10, ilustra el control diario de rutas e incluye en una casilla con once (11) nombres de clientes, sin concretar a qué se refieren ni cuál es la relación con el empleador.

En el folio 11, por otro lado, aparece una liquidación, emitida por PROCAMP LTDA. a favor del señor Galaraga Suárez, de la leche concerniente a la semana del 27 de marzo hasta el 02 de abril de 2002, sin embargo, no acredita que tal pago se deba a una relación laboral.

En cuanto a la historia clínica del señor Manuel Antolín Galaraga Suárez, ésta señala que el 12 de abril de 2015 ingresó a la E.S.E. HOSPITAL SAN DIEGO DE CERETÉ, debido a haber sufrido un accidente de tránsito en motocicleta. El folio 17 acredita certificado de defunción.

Refiriéndose a la declaración juramentada de la demandante Yadith Siomara Galarcio Guillín, aduce que en esta manifestó su convivencia con el señor Galaraga Suárez y los dos (2) hijos, demandantes también, producto de tal relación, cuyos registros civiles fueron adjuntados.

Por otra parte, en lo concerniente a los testigos José Domingo Polo Guillín y Domingo Antonio Causil Álvarez, señala la *A quo* que, si bien

indicaron que el señor Manuel Antolín Galaraga Suárez prestó sus servicios para la empresa PROCAMP LTDA., y ambos convergieron en los extremos temporales de esta relación de forma demasiado precisa, sus dichos resultan contradictorios en algunos aspectos, a saber:

Polo Guillín sostuvo en su declaración que trabajó al servicio de PROCAMP LTDA., alrededor de ocho (8) años, hasta el inicio de la pandemia, es decir, que inició labores en el año 2011, aproximadamente. Sin embargo, de acuerdo con lo expresado en el escrito de la demanda, durante estas fechas el señor Manuel Antolín Galaraga Suárez ya trabajaba en la entidad demandada, por lo que el tiempo que el testigo indicó haberlo conocido, es posterior a las fechas en que se sustenta el inicio de relación laboral deprecada por los demandantes.

Igualmente, señaló que sus labores iniciaban a las 6 a.m. y finalizaban entre la 1 y las 2 de la tarde, lo cual no coincide con lo expuesto en la demanda.

Enfatiza la *A quo* que, el testigo no logró concretar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrió la contratación del señor Galaraga Suárez, pues primero señaló que fue contactado por alguien de nombre José, aunque luego menciona que Antonio Barreto era el ingeniero de la empresa, pese a que en el Certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de Montería es Álvaro Enrique Cortés, quien aparece como el representante legal de PROCAMP LTDA.

En cuanto a los extremos temporales en que presuntamente tuvo vigencia el contrato de trabajo, el testigo es capaz de señalar fechas exactas, agregando que conoce con detalle la fecha de inicio porque es inolvidable, aunque no justifica la razón.

Por otro lado, Polo Guillín aseveró que cuando Manuel Antolín Galaraga Suárez ingresó a trabajar en PROCAMP LTDA., él llevaba seis (6) años laborando en ella, afirmación contraria a lo manifestado por el testigo

Domingo Antonio Causil, pues este último informó que el finado fue quien contrató a Polo Guillín y era el encargado de pagarle a ambos.

Desde la óptica de la juez, el hecho de que Causil mencionara que el señor Galaraga Suárez vendía su propia leche a la empresa demandada, desvirtúa el elemento de subordinación diferenciador de los contratos de trabajo.

Concluye la A-Quo que los medios de prueba no son suficientes para determinar que el finado señor Manuel Antolín Galaraga Suárez prestara sus servicios de manera personal, continua y bajo subordinación a la demandada PROCAMP LTDA., es decir, no es posible predicar la existencia de un contrato de trabajo entre ellos.

En consecuencia, deniega las pretensiones de la demanda y no condena en costas debido a que la parte demandada está representada por curador *Ad-Litem*.

III. RECURSO DE APELACIÓN.

1 La apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia anterior, arguyendo que sus representados cumplieron con la carga probatoria que les correspondía, para demostrar la relación laboral entre el señor MANUEL ANTOLÍN GALARAGA SUÁREZ y la demandada PROCAMP LTDA.

Expresa que no es cierto que el señor Galaraga Suárez vendiera leche directamente a PROCAMP LTDA, y que esto desvirtúe la subordinación del primero frente a la entidad demandada. Al contrario, aduce que se demostró en el juicio que dependía de las rutas asignadas por Antonio Barreto, Pedro Rosales y Viviana Pérez para ejercer sus labores, sobre quienes no se puede predicar que no trabajaban en PROCAMP LTDA. nada más porque no aparecen en el Certificado de Existencia y Representación legal de esta empresa.

Por otro lado, reconoce que hay contradicciones en los testimonios rendidos en el plenario respecto a las fechas que comprenden los extremos temporales, en los cuales se alega que tuvo vigencia el contrato laboral en disputa. Menciona que estas falencias atienden simplemente a la imposibilidad humana de evocar con exactitud hechos y fechas, especialmente cuando ha transcurrido mucho tiempo desde su ocurrencia, como es el caso, pues el señor Galaraga Suárez, de acuerdo con lo plasmado en el escrito de la demanda, empezó a trabajar en PROCAMP en 2005 y el accidente en el que falleció tuvo lugar en 2015.

Del mismo modo, reitera que lo verdaderamente importante para acreditar un contrato de trabajo es demostrar la subordinación del trabajador frente a su empleador, y asevera que frente a este elemento no existe duda alguna conforme a lo probado en el plenario.

IV. TRASLADO SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto adiado marzo 16 de 2022 se corrió traslado a las partes para alegar por escrito, sin intervención.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Problema Jurídico

A fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 66A del C.P. del T. y de la S.S., no tienen por qué dilucidarse inconformidades que no han sido puestas a consideración.

Por tanto, corresponderá a la Sala:

- Establecer si entre el señor MANUEL ANTOLÍN GALARAGA

SUÁREZ y PROCAMP LTDA. existió un contrato de trabajo a término indefinido y vigente desde el 05 de abril de 2005 hasta el 12 de abril de 2015.

2. Del contrato de trabajo y su acreditación

Delimitado lo anterior, se hace necesario precisar que el artículo 22 del C.S.T., consagra que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Asimismo, del artículo 23 *ibídem*, podemos inferir que este contrato se configura una vez concurren tres elementos esenciales: i) la prestación personal del servicio, ii) el salario o remuneración y iii) la continuada dependencia o subordinación, siendo este último el elemento distintivo y diferenciador del contrato de trabajo.

De igual modo, conforme a lo estipulado en el artículo 24 del C.S.T., toda relación de trabajo se presume regida por un contrato de trabajo, por lo que es deber del actor probar que efectivamente prestó sus servicios ante la persona natural o jurídica que fungió como su presunto empleador, mientras que a éste le corresponde desvirtuar que la misma estuvo sujeta a subordinación laboral. Para reforzar lo dicho basta traer a colación lo expuesto por la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, en sentencias como la SL1762 de mayo 23 de 2018, en la que expresamente señaló:

“Aquí, es oportuno señalar, como lo hizo el Ad quem, que el mencionado artículo 24 del CST dispone que toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato laboral, con lo cual al trabajador le basta demostrar la prestación personal del servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo subordinado. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido a través de elementos de convicción que acrediten que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma.”

Aunado a lo anterior, ha enseñado la jurisprudencia que la actividad

probatoria del trabajador – demandante, no se centra sólo en acreditar la prestación del servicio, además, éste tiene el deber procesal de allegar los medios de convicción necesarios para acceder a las condenas salariales, prestacionales e indemnizatorias, como es la acreditación de los extremos temporales de la relación, la jornada laboral, el monto del salario y el despido, entre otros hechos **(Sentencias de la Sala de Casación Laboral de la C.S.J.: SL249-2019, SL007-2019, SL1181-2018, SL13753-2017)**.

Frente al caso concreto, lo cierto es que, tras la valoración del acervo probatorio aportado, no es posible colegir que entre el señor Manuel Antolín Galaraga Suárez (Q.E.P.D.) y la empresa PROCAMP LTDA, existió un contrato de trabajo entre el 05 de abril de 2005 y el 12 de abril de 2015.

Al escuchar las declaraciones de los testigos, destacan ciertas inconsistencias que derruyen la veracidad de lo expresado en el escrito de la demanda.

De acuerdo con el testimonio del señor Domingo Antonio Causil Álvarez, por ejemplo, el finado Galaraga Suárez subcontractaba a terceros que le ayudaban en las labores de recolección de leche, encargándose él mismo de pagarles y de fijar las rutas a seguir, por lo tanto, es posible predicar que contaba con autonomía para la realización de sus funciones, pues no fue manifestado que necesitara de la autorización de la parte demandada para tales fines, así como tampoco se logra tener certeza entonces de que el señor Manuel Antolín Galaraga Suárez prestara sus servicios personalmente a PROCAMP LTDA.

Por otro lado, el hecho de que el señor Antonio Barreto, a quienes los testigos identificaron como ingeniero de la entidad demandada, asignara las rutas a seguir para la recolección de leche no es suficiente para establecer que Galaraga Suárez estaba supeditado a PROCAMP LTDA., pues la coordinación de actividades entre contratante y contratista no implica inequívocamente subordinación laboral, tal y

como lo ha manifestado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-3695 de 4 de agosto de 2021, reiterando lo planteado en sentencia de radicado 40121, adiada 24 de enero de 2012, donde expuso:

“Al respecto, es oportuno resaltar que, si bien la vinculación autónoma de una persona no prohíbe fijar horarios, solicitar informes o establecer medidas de supervisión y vigilancia, y que incluso es válido impartir instrucciones en relación a la ejecución del servicio, pues «naturalmente al beneficiario de éstos le asiste el derecho de exigir el cumplimiento cabal de la obligación a cargo del prestador» (CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 40121), lo cierto es que dichas actividades no pueden desbordar su finalidad al punto de convertir la coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo.”.

En el *sub examine*, no se evidencia que las indicaciones impartidas por los señores Antonio Barreto, Pedro Rosales y Viviana Pérez, responsables de dirigir la relación contractual con el señor Galaraga Suárez según lo referenciado en las pruebas testimoniales, mutaran en el control propio de la subordinación laboral, sino que se limitaban a la estipulación de las rutas y el pago por la recolección de la leche.

Aunado a esto, tampoco es clara, de acuerdo con lo aducido por los testigos, la forma en que Manuel Antolín Galaraga Suárez fue vinculado a PROCAMP LTDA. Mientras que José Domingo Polo Guillín indicó que Galaraga Suárez fue contactado para laborar en esa entidad, Domingo Antonio Causil Álvarez señaló que inicialmente el finado vendía leche -y continuaba haciéndolo- directamente a la demandada, y que luego le preguntaron si quería trabajar allí; es decir, el alcance de la relación laboral entre el señor Manuel Antolín Galaraga Suárez y la demandada no se vislumbra con facilidad.

Igualmente, resulta llamativo que los testigos recuerden con precisión los extremos laborales en que el señor Manuel Antolín Galaraga Suárez prestó sus servicios para PROCAMP LTDA., pero no rememoren con la misma exactitud las fechas en que ellos ingresaron a dicha empresa, y que luego, al ser inquiridos sobre esto, no consigan explicarse.

Corolario de lo anterior, en el caso bajo análisis, los elementos propios del contrato de trabajo no logran ser plenamente identificados, por lo que no es factible determinar que esta fue la modalidad que rigió el vínculo contractual entre el señor Manuel Antolín Galaraga Suárez (Q.E.P.D.) y PROCAMP LTDA.

3. Por todo lo dicho, se confirmará la sentencia apelada, sin imposición de costas en esta instancia por haber prosperado el recurso y no haber réplica del mismo.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha febrero 24 de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cereté, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23-162-31-03-002-2018-00029-00, Folio 063**, promovido por **YADITH SIOMARA GALARCIO GUILLÍN Y OTROS** contra la **COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DEL CAMPO LIMITADA, PROCAMP LTDA.**

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

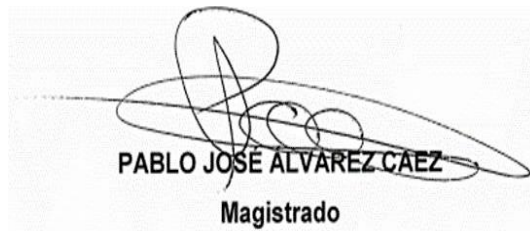
TERCERO: Oportunamente, regrésese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LOS MAGISTRADOS



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería

Sala Quinta Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Folio 049-22
Radicación n.º 23 001 31 05 004 2016 00218 01
(Discutido y aprobado de forma virtual)

Montería, septiembre veintiuno (21) de dos mil veintidós (2022)

Decide la Sala Quinta de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha 04 de febrero de 2022 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Montería - Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23 001 31 05 004 2016 00218 01 folio 049** promovido por **ENRIQUE BOHORQUEZ HERNÁNDEZ**, a través de apoderada judicial, contra la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN**; por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. A través de apoderado judicial, el señor Enrique Bohórquez Hernández presentó demanda ordinaria laboral contra la Fundación Universitaria San Martín, solicitando que se declare que entre ambos

existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 01 de febrero de 2007 hasta el día 30 de noviembre de 2013, que terminó por causas imputables al empleador sin que mediara justa causa, en consecuencia, solicita que se condene a la demandada a pagarle el auxilio de cesantías, intereses cesantías, salarios adeudados, primas de servicios, vacaciones, sanción por no consignar anualmente las cesantías, indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST, sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST; por último, que todas las anteriores sumas sean debidamente indexadas, que se condene ultra y extra petita, así como que se condene a la demandada al pago de costas y agencias en derecho.

2. Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- El día 01 de febrero de 2007, entre el demandante y la Fundación Universitaria San Martín, se celebró contrato verbal de trabajo a término indefinido, a través del cual se vinculaba al demandante para desempeñar la labor de docente de las asignaturas de cálculo diferencial, integral y ecuaciones diferenciales, pactándose como salario la suma de \$1.000.000, oo.

- La labor encomendada, fue ejecutada de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador, bajo las órdenes y subordinación de la Fundación Universitaria San Martín y cumpliendo con el horario de trabajo señalado por ésta, el cual era de lunes a viernes en las horas impuestas por la misma.

- Esta relación laboral se mantuvo por un término de 06 años, 9 meses, y 29 días, afirma el actor que en ningún momento dejó de trabajar para la universidad, es decir desde el 01 de febrero de 2007 hasta el día 30 de noviembre de 2013, fecha en que la fundación demandada terminó unilateralmente de forma verbal el contrato de trabajo sin que mediara justa causa para ello.

- La accionada durante la relación laboral, jamás canceló auxilio de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, ni tampoco nunca le fueron consignados al accionante las cesantías a ningún fondo de cesantías, y hasta el momento en que se presentó la demanda, la parte demandada no canceló ninguna de las prestaciones sociales debidas.

3. Admitida la demanda, el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, ordenó notificar al Ministerio de Educación Nacional para que, de considerarlo necesario, el mismo actuara como interviniente en el presente proceso, en razón a que, mediante resolución 01702 proferida por MINEDUCACION, se dispuso la adopción de institutos de salvamento para la protección temporal de recursos y bienes de la Fundación Universitaria San Martín.

Notificada en legal forma la demanda, la FUSM, contestó la misma oponiéndose a cada una de las pretensiones formuladas, teniendo en cuenta que se presentó una ruptura de actividades tanto administrativas como académicas, que generaron un caos institucional, teniendo como consecuencia, el cierre de la Fundación Universitaria San Martín, además indicó la accionada que las contrataciones de docentes en la FUSM, se ciñeron a las estipulaciones del artículo 101 del CST, y por tanto se oponen a la prosperidad de las cesantías, primas e intereses de cesantías, por cuanto el fenómeno de prescripción acaeció para los períodos correspondientes a partir del 01 de febrero de 2007 hasta el año 2013, de acuerdo al artículo 488 del CST, en concordancia con el artículo 151 del CPT y de la S.S. por haber transcurrido más de tres años después de haberse causado o adquirido el derecho. Finalmente propuso las excepciones de *“inexistencia de la obligación demandada, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, imposibilidad de pagos no soportados de manera legal, ausencia de título y causa, y la excepción genérica”*.

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional a través de apoderado judicial, contestó la demanda indicando que los hechos que sustentan las pretensiones de la demanda, se refieren a circunstancias ajenas al conocimiento y a la competencia de ese Ministerio, por lo que

ninguno de ellos puede ser afirmado o negado, pues no le constan, de igual forma propuso como excepciones las de *“falta de legitimación en la causa por pasiva, en virtud de que la intervención del MEN en cualquier Institución de Educación Superior no significa, bajo ningún punto de vista, que el MEN se subrogue en los derechos y obligaciones de las instituciones vigiladas, así mismo propuso la de prescripción y genérica”*.

En otro punto el MEN, solicitó que se mantuviera su vinculación en el presente proceso, no en condición de parte ni llamado en garantía, habida cuenta que no es la entidad sujeto pasivo de las obligaciones que por esta vía se reclaman, sino como tercero interviniente interesado en las resultas del proceso, en virtud de las facultades previstas en el artículo 356 de la Constitución, que le confieren al Ministerio de Educación, la guarda de los recursos que hacen parte del Sistema General de Participaciones, por lo tanto, el reconocimiento de los emolumentos salariales debatidos en el litigio, afectarían de forma directa estos recursos, razón por la cual el Ministerio apoya la defensa de los Municipios y Departamentos en este sentido.

II. FALLO APELADO

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito Montería – Córdoba, puso fin a la instancia mediante sentencia del 04 de febrero de 2022, donde resolvió declarar no probadas las excepciones de fondo de “pagos no soportados de manera legal”, “prescripción de las obligaciones solicitadas”, “la fundada en la ausencia de título y causa” y “genérica”, y probada parcialmente la de “cobro de lo no debido”, presentadas por la incoada Fundación Universitaria San Martín; declaró probada la excepción de fondo de “falta de legitimación en la causa por pasiva” alegada por el Ministerio de Educación Nacional; como consecuencia de lo anterior, absolvió a ese Ministerio de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Dicho lo anterior, el A quo declaró que entre el señor ENRIQUE BOHÓRQUEZ HERNÁNDEZ y la FUSM, existió un contrato de trabajo

a término indefinido, desde el 31 de julio de 2013 hasta el 30 de noviembre de 2013. Como consecuencia del anterior pronunciamiento, condenó a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN, a pagar al demandante los conceptos de cesantías por valor de \$333.333,00 por intereses a las cesantías la suma \$13.333,00 por primas de servicio el valor de \$333.333,00 y por compensación de vacaciones la suma de \$166.666,00.

Por otro lado condenó a la Fundación Universitaria San Martín a pagar a favor del demandante a título de indemnización moratoria, por el no pago de las prestaciones sociales adeudadas al momento de la terminación de la relación laboral, establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera desde el día 1° de diciembre del año 2013 hasta la fecha en que se paguen las prestaciones sociales adeudadas. Así mismo se absolvió a la FUSM de las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandada y en favor de la parte demandante.

Fundamentó el *A quo* su decisión, aduciendo que, de acuerdo a la prestación del servicio, la ley 30 de 1992 reglamentó la contratación de los docentes universitarios, tanto de universidades públicas y privadas, y en el artículo 106 del reglamento en mención, establecía que “Las instituciones privadas de educación superior podrán vincular profesores por horas cuando su carga docente sea inferior a la de un profesor de medio tiempo en la misma universidad, mediante contratos de trabajo, según los períodos del calendario académico, y su remuneración corresponderá a lo pactado por las partes; pero que en ningún caso podrá ser inferior al valor de cómputo hora resultante del valor total de ocho (8) salarios mínimos divididos por el número de horas laborables mes”. Pero la Corte Constitucional expresó, que tal artículo era discriminatorio frente a los docentes de universidad pública, de tal manera que los docentes por hora de las universidades privadas, a partir de la sentencia C-117 de 1999, siempre serán contratados por contratos de trabajo, por el tiempo de duración del período académico.

Por tanto, el A Quo expresó no estar de acuerdo con lo pretendido por la Fundación Universitaria San Martín, referente a aplicar a sus docentes el artículo 101 del CST, ya que tal disposición es aplicable a la educación básica primaria, secundaria y media, pero las normas aplicadas a la educación superior, son las contempladas en la ley 30 de 1992, en su artículo 106 con las respectivas modificaciones que trajo la sentencia C-117 de 1999. Siguiendo entonces esos derroteros, el juez de primera instancia procedió a valorar los medios de convicción, a fin de desatar la existencia del contrato de trabajo.

Indicó que, dentro del expediente, existen varios documentos que fueron llamados reportes de notas, calendarios académicos, etc., y dichas piezas documentales no demuestran que la relación de trabajo haya sido de manera ininterrumpida y sin solución de continuidad hasta el 30 de noviembre de 2013, de igual forma, debe resaltarse que, en el trámite del proceso, se recepcionó un testimonio, que en su declaración relató que el demandante trabajó de 2007 a 2013, mediante diversos vínculos de trabajo, en virtud de lo que duraba el semestre académico, en ese sentido, fue oportuno registrar que el testigo contradijo la afirmación del demandante en el interrogatorio de parte, de que sus labores fueron de manera ininterrumpida, ya que las contrataciones de docentes eran por la duración de los períodos académicos y dependían de la duración de los semestres, por tanto no es cierto que haya existido una sola vinculación continua e ininterrumpida.

De otro modo afirmó el A quo que, teniendo en cuenta que la parte demandante propuso el reconocimiento de un vínculo que va desde 2007 a 2013, de forma continua e ininterrumpida, pero solo se logró demostrar la existencia de varios contratos, se hace necesario hacer la aclaración, de que la Corte ha establecido que cuando se pide la existencia de un solo contrato de trabajo, pero se acredita que fueron varios, los jueces deben absolver, porque al juzgador no le es dable entrar a determinar o cambiar las pretensiones del trabajador, sin embargo más adelante la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral en sentencia SL3570-2020, desarrolló la tesis de fallar

minus petita, es decir que cuando se discute la existencia de una sola relación laboral, y se prueba un tiempo de servicio inferior a lo pretendido, o varios contratos y no uno, el juez debe condenar minus petita, concediendo parcialmente las pretensiones de la demanda, esto es, que si el demandante pide más, pero solo alcanza a demostrar una parte de lo pedido, debe reconocerse lo probado frente a la normativa, por tanto en virtud de la primicia de la realidad, si el juzgador encuentra que en el acervo probatorio da cuenta del nexo laboral, y constata que existieron varios contratos de trabajo desarrollados por los períodos allí estipulados, es deber proceder a liquidar el último de los vínculos demostrados. Por esto, solo se reconocerá el último vínculo dado entre las partes, correspondiente al segundo semestre de 2013, el cual como lo declaró el testigo, terminó el 30 de noviembre de 2013.

Sobre el extremo temporal de la relación de trabajo, no existe un medio de convicción directo que acredite la fecha de iniciación del período académico del último semestre de 2013, sin embargo, se tiene como un eco indicador, las reglas de la experiencia en lo que refiere a que generalmente los períodos académicos de acuerdo a las reglas de la experiencia, inician en el mes de julio, por lo que se tomó como fecha de inicio del semestre académico el 31 de julio de 2013 y como fecha de terminación del mismo, el 30 de noviembre de 2013.

En cuanto a la terminación del contrato, consideró el A-Quo, le correspondía al trabajador acreditar el despido, en este caso solo fue una afirmación y no se demostró un despido injusto, ni se tuvo conocimiento de la forma en que la terminación se efectuó. En lo referente a las prestaciones sociales, el demandante hizo una negación indefinida, por lo que le correspondía a la parte demandada probar que si había efectuado el pago de las mismas, y como esto no fue controvertido por la demandada, el juez de primera instancia condenó al pago de las prestaciones pretendidas tales como primas de servicios y demás emolumentos y frente a la indemnización moratoria del artículo 65, indicó que la jurisprudencia ha establecido, que cuando la demanda se interpone, transcurridos los primeros 24 meses desde la terminación de la relación de trabajo, la sanción moratoria serán intereses

moratorios sobre las prestaciones debidas a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco 25 hasta cuando el pago se verifique, en virtud de lo anterior, como la demanda se interpuso el 7 de julio de 2016, transcurrieron más de 24 meses desde la terminación del contrato, por tanto la sanción corresponde a los intereses moratorios desde el 1 de enero de 2013 hasta que las prestaciones sean canceladas.

III. RECURSO DE APELACIÓN

1. DEMANDANTE. A través de su apoderado judicial, interpuso recurso de apelación en contra de la decisión precedente, indicando que no está de acuerdo en el tiempo en que se declaró la relación laboral, toda vez que en el expediente hay diferentes documentos donde se manifiesta que el actor laboraba con anterioridad al año 2013, y que los contratos eran verbales, lo que les da la connotación de ser indefinidos, por ende, la relación inicia desde años anteriores, y más allá de eso, se manifestó que se observa en el acopio probatorio, que hay documentos que reflejan fechas del año 2008, y esto indica que la relación estaba establecida desde mucho antes, teniendo en cuenta eso, la relación laboral debía ser reconocida desde antes de 2013, y la Universidad San Martín, violó todas las normas laborales para cancelar las prestaciones sociales a las que tenían derecho los docentes, por ende solicita que se revalúe la fecha de inicio de la relación laboral, también manifestó que la Universidad decidió despedir al accionante, sin estar aún intervenida por el Ministerio de Educación, por la protesta que hicieron los mismos docentes frente al no pago de los salarios, si bien hubo un receso, en el tiempo de receso los docentes debían seguir organizando sus notas y programa académico del semestre posterior. Por tanto, solicita que debe examinarse el expediente para determinar el despido injusto y los tiempos de salario.

2. FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN. A través de su apoderado judicial, interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, con relación a las condenas proferidas

por concepto de sanción moratoria, toda vez que existen probadas razones de peso, que eximen, de imponer esta indemnización, aunado a que los argumentos del A-Quo, en virtud de que se debían pagar dichas acreencias, para la fecha indicada, no tenían soporte jurídico para ser reconocidas por el Ministerio de Educación. Afirma que, en el expediente, no obran pruebas que acreditaran ante el Ministerio el pago de dichas acreencias, máxime cuando la resolución 1702 de 2015, amparada en el artículo 14 de la ley 1740 de 2014, estipuló instituto de salvamento y mecanismo de control, y en su artículo primero numeral 6, limitó a la Universidad para el pago de acreencias para esa época.

Manifiesta la demandada, que las prestaciones no eran necesarias ni de la magnitud indicada a la Fundación por parte del Ministerio de Educación Nacional, por lo que no podía la Fundación, tramitar el pago de dichas acreencias. Expone el apoderado que la Corte ha indicado, en cuanto al reconocimiento de indemnización moratoria, debe tenerse en cuenta que las empresas que se encuentran en liquidación, pierden autonomía para manejar sus finanzas con las intervenciones del estado, además la liquidación de la sociedad, restringe y no le permite a la universidad el uso de sus fondos o finanzas para pagar acreencias, pues, el ministerio solo limita a que se hagan los pagos que son de suma importancia para que pueda seguir el funcionamiento de la universidad, por ende argumenta que no procede la indemnización moratoria.

IV. TRASLADO PARA ALEGAR EN ESTA INSTANCIA

1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Dicha entidad, intervino, solicitando que se confirme la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, el día 4 de febrero de 2022, en lo tocante a la declaratoria de falta de legitimación del Ministerio de Educación Nacional y la consecuencial absolución al mismo de todas y cada una de las pretensiones incoadas en la demanda. Lo anterior, fundado en que, durante el transcurso del proceso, quedó probada la naturaleza privada de la institución educativa demandada, que, si bien en cabeza del MEN existen funciones de inspección y vigilancia respecto de la Instituciones Educativas de

Educación Superior privadas, éstas no incluyen la responsabilidad en la vigilancia del pago de salarios y prestaciones de sus trabajadores ni mucho menos solidaridad para la asunción de estas cargas.

Así mismo expresó que la Fundación Universitaria San Martín, es una institución de educación superior de origen privado, sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida mediante la Resolución Ministerial No. 12387 del 18 de agosto de 1981, registrada en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior –SNIES. Lo anterior implica que la Fundación Universitaria San Martín, está obligada en su funcionamiento a cumplir con todas las normas que regulan la educación superior, tales como el artículo 69 de la Constitución Política, la Ley 30 de 1992 y la Ley 115 de 1994, así como las que regulan el sistema de calidad y los registros calificados de los programas de educación superior, como la Ley 1188 de 2008 y sus Decretos reglamentarios.

2. DEMANDANTE. Intervino mediante apoderado judicial manifestando que, en el presente caso, afloró al mundo jurídico un contrato de trabajo realidad, regulado en el C.S.T, habida cuenta que, al momento de celebrarse el supuesto contrato de servicios profesionales, las partes se colocaron de acuerdo en los requisitos que exige el artículo 23 del C.S.T, es decir, primero la índole del trabajo, la forma y salario del mismo. Así las cosas, no cabe duda de que se dio un contrato de trabajo. Atendiendo los anteriores planteamientos y las condiciones fácticas que rodearon la relación laboral entre las partes inmersas en esta Litis, se puede verificar que lo que obró en realidad fue un contrato de carácter laboral, el cual se mantuvo en el tiempo ininterrumpidamente y sin solución de continuidad del 1 de febrero de 2007, hasta el día 30 de noviembre de 2013.

El artículo 23 ibídem, es muy claro, al señalar en su numeral segundo, que una vez reunidos los tres elementos de que trata el mencionado artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, tal cual como sucedió en este asunto.

En cuanto a las pruebas documentales que reposan en el expediente, tales como relación de notas de estudiantes, copia de correos electrónicos que demuestran los tiempos laborados por el señor Enrique Bohórquez Hernández y los testigos recibidos en audiencia, como lo fue el del señor Rubén Baena, quien fungió para las fechas indicadas como el Coordinador de las facultades de Ingeniería, donde el demandante dictaba clases de matemática. Este fue muy claro en cuanto a las fechas de ingreso del accionante, las órdenes que impartían, los elementos de trabajo que le suministraban y la razón porque en su momento no se le renovó el contrato de trabajo al accionante, para el año 2014.

Por lo anterior no habría ninguna duda al respecto para establecer la fecha de ingreso, por tanto, no es de recibo que el Juez de primera instancia no haya reconocido que la relación laboral inicio desde el día 1 de febrero de 2007 y que el actor fue contratado de forma verbal por la Fundación Universitaria San Martín. Por lo expuesto, se puede observar que le asiste derecho al demandante para reclamar el pago de sus cesantías de todo el tiempo laborado, ya que se le transgredió abiertamente las normas del CST, que son de orden público, por lo que solicita que se revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar se le reconozca la relación laboral del señor Enrique Bohórquez Hernández desde el 1 de febrero de 2007, hasta el día 30 de noviembre de 2013, y se le cancelen todas sus prestaciones sociales.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. A fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez, que de acuerdo con lo normado en el artículo 66A del C. P. del T. y de la S.S., no hay lugar a esclarecer inconformidades que no han sido puestas a consideración.

2. Problema jurídico

Es competencia de esta Sala verificar cual es el tiempo y el extremo inicial de la relación laboral entre el demandante y la FUMS, determinar si se configuró el despido injusto y si efectivamente hay lugar a condenar a la demandada al pago por concepto de sanción moratoria.

3. De los extremos de la relación laboral.

En el sub lite, no existe discusión acerca de la existencia de la relación laboral, ni de la fecha de terminación de la misma, pero sí hay controversia en lo referente al extremo inicial del contrato de trabajo, ya que de acuerdo al demandante, erró el A quo al definir como fecha de inicio del vínculo contractual, el 31 de julio de 2013, pues la fecha que debería ser tomada en cuenta de acuerdo al material probatorio, es la del 01 de febrero de 2007, año en el que inició el actor la prestación de sus servicios como docente en la FUSM. Ahora bien, cuando se discute la existencia de una sola vinculación laboral, deben analizarse las circunstancias particulares de cada asunto, para poder determinar si existió continuidad en la relación laboral. Así lo explicó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL5595-2019, al resolver un asunto similar al presente, donde expuso:

“Sea lo primero señalar que le asiste razón al recurrente en cuanto afirma que los convenios cooperativos no pueden equipararse necesariamente al contrato de trabajo a término fijo, el cual está regulado específicamente en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. Por ello, cuando se someta a juicio el principio de la realidad sobre las formas con el fin de establecer la existencia de un solo contrato de trabajo, es relevante analizar las particularidades fácticas propias del litigio a fin de establecer o desechar, según el caso, la vocación de permanencia o no de la relación laboral.”

En el sentido de entender lo dicho anteriormente, debe recordarse que la existencia de una significativa solución de continuidad en los contratos de trabajo, impide que se pueda predicar la unicidad contractual, esto fue abarcado en la providencia CSJ SL5595-2019, donde la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia manifestó;

“Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la

unicidad contractual (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019). Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló: En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015: (...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos. Así las cosas, el Tribunal no incurrió en error al concluir que no era posible la declaratoria de una relación laboral única o lineal en el tiempo para el período comprendido entre el 7 de enero de 1996 y el 21 de diciembre de 2013, puesto que, como se evidencia del análisis de los contratos que suscribió el actor, en dicho lapso hubo interrupciones significativas, como la de 6 meses y 16 días y la de 35 días. Además, el juez plural estableció que en dichos interregnos el actor no acreditó que prestó servicios a la universidad, aspecto que no puede probarse con testimonios, dado que dicho medio de convicción no es prueba calificada en casación.»

Considerando lo anterior, tenemos de acuerdo a los testimonios y las documentales que obran en el expediente, no se halló prueba alguna que demuestre y soporte, de forma sólida, que entre las partes en conflicto, se haya dado una relación sin solución de continuidad y de carácter ininterrumpida desde el 01 de febrero de 2007, hasta el 30 de noviembre de 2013, en cambio, lo que sí está probado, es que las relaciones laborales terminaban una vez concluía el semestre académico, y eran retomadas, cuando nuevamente iniciaba el mismo, por ende, habían interrupciones y solución de continuidad del vínculo contractual durante el tiempo que las clases duraban suspendidas, por estar la FUSM en período de vacaciones.

Consecuencialmente, traemos a colación, sentencias en las que la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral ha sostenido que, cuando en la demanda se pretenda la declaratoria de un solo contrato de trabajo, y a la postre no resulte ser uno sino varios, las pretensiones de la demanda han de examinarse únicamente respecto

del último contrato de trabajo. Así lo estableció en la CSJ SL3570-2020 en la que refirió:

“Ahora, es sabido que cuando se discute la existencia de una sola relación laboral y se prueba un tiempo de servicios inferior al pretendido o varios contratos y no uno, el juez tiene el deber de dictar una condena minus petita que acepte parcialmente las pretensiones de la demanda, esto es, que si el demandante pide más, pero tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe reconocerse lo probado, conforme a tal normativa (sentencias CSJ SL 17215, 5 dic. 2001; CSJ SL806-2013; CSJ SL9112-2014; CSJ SL1012-2015 y CSJ SL4816-2015), tal como se recordó en la sentencia CSJ SL5595-2019. Por tanto, si en virtud de la primacía de la realidad, el juzgador encuentra que el acervo probatorio da cuenta del nexo laboral, y constata que existieron varios contratos de trabajo desarrollados por los periodos allí estipulados, es su deber, al menos, proceder a liquidar el último de los vínculos demostrado.”

Posteriormente fue reafirmado lo expuesto anteriormente, en sentencias como la CSJSL2345-2018 y CSJ SL3215-2018, donde se indicó:

“Cosa diferente ocurre con el contrato celebrado a partir del 1 de agosto de 1993, que venció el 30 de enero de 1994, pues el siguiente se celebró un mes después, el 1 de marzo de 1994, de donde, por lo prolongado de la interrupción del servicio, no es posible inferir que la intención de las partes era continuar con una misma relación de trabajo y que apenas se trataba de una mera formalidad. Como quiera que las pretensiones de la demanda inicial están cimentadas sobre la base de una sola relación de trabajo, se tendrán en cuenta para reexaminar las condenas de primera instancia, los extremos comprendidos entre el 1 de marzo de 1994 y el 30 de noviembre de 2002, que corresponden a la última relación laboral continúa sostenida por las partes (Resalta la Sala).”

Analizada la citada jurisprudencia, considera esta Sala de Decisión que, solo deben examinarse las prestaciones sociales y demás emolumentos respecto de la última relación laboral que existió entre las partes, mediante contrato verbal e indefinido, tal como lo expresó el juez de primera instancia, por tanto, el A Quo estableció con base en la jurisprudencia anteriormente citada, como fecha de inicio de la relación laboral, el día 31 de julio de 2013, fecha que resulta ser idónea para esta Colegiatura, en virtud de que por regla general los períodos académicos en las universidades del país, son del mes de julio a noviembre y del mes de enero a junio, por tanto, como no hay una prueba que soporte el día específico en el que inició el vínculo contractual, debe entenderse acorde con la práctica universitaria general, que el extremo laboral es el que transcurre desde el 31 de julio de 2013 hasta el 30 de noviembre del mismo año.

Ahora bien, en lo referente al despido injusto y sobre la carga de la prueba del mismo, ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 42544 del 28 de mayo de 2014, que;

“Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Sala precisa que el Tribunal en momento alguno le dio un alcance equivocado al artículo 64 del C.S.T., en tanto la causa eficiente por la cual el sentenciador de alzada absolvió a la demandada de la indemnización por terminación del vínculo laboral, no fue la interpretación de la citada preceptiva, sino el hecho de no encontrar probado el despido, carga procesal que a la luz del artículo 177 del C.P.C., le correspondía al demandante, tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral.”

En vista de que en el presente caso, no obró prueba por parte del demandante, en el que lograra acreditar que el despido se hizo de forma injustificada, habida cuenta de que esta carga correspondía a él y no lo demostró, y al respecto, lo que pudo evidenciarse es que el vínculo laboral no terminó de forma injusta, en consecuencia de que este finalizó una vez concluyó el semestre académico, esto es, el 30 de noviembre de 2013, por ende, mantiene esta Sala lo decidido por el A Quo de no condenar a la FUSM, a pagar la mencionada indemnización por despido injusto.

4. Indemnización moratoria del artículo 65 CST.

Respecto a la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST, ha sido tema decantado por la H. Corte Suprema de Justicia, que las sanciones no operan de forma automática, sino que, para condenar por tal concepto, hay que estudiar si la actuación del empleador estuvo provista de mala fe o no obedeció a una justa causa. (Sentencia SL8216, 18 may. 2016, Rad. 47048; Sentencia SL1928, 16 may. 2018, Rad. 58892; Sentencia SL2079, 23 may. 2018, Rad. 48798). Por ejemplo, en Sentencia SL-8216-2016, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, citada en la Sentencia SL-6621-2017, se indicó lo siguiente:

“Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte 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 esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables”

En ese sentido, le compete a esta Sala dilucidar si, en el presente asunto, existe por parte de la demandada un argumento razonable y aceptable que configure una justa causa y que imposibilite la condena por tal concepto. En ese orden de ideas, no obra prueba alguna que permita extraer una justa causa por parte de la demandada para no realizar los pagos de las prestaciones sociales.

De otro lado, es pertinente resaltar que, fue de conocimiento público que la entidad accionada fue intervenida por el Ministerio de Educación, restringiendo y prohibiendo efectuar cualquier tipo de pagos, a lo que esta Colegiatura le otorga veracidad, toda vez, que así expresamente lo señala la Resolución 1702 del 10 de Febrero de 2015, por medio del cual, el Ministerio en mención le aplicó los institutos de salvamentos consagrados en el canon 14 de la Ley 1740 de 2014, a la Fundación Universitaria San Martín, y en ese sentido en el numeral 6° del artículo 1° de dicha resolución se indicó lo siguiente:

“ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar las siguientes medidas establecidas por el artículo 14 de la Ley 1740 de 2014 como “institutos de salvamentos”, para la protección temporal de recursos y bienes de la Fundación Universitaria San Martín, en el marco de la “Vigilancia Especial” ordenada por este Ministerio mediante la Resolución No. 00841 del 19 de Enero de 2015, propendiendo por la garantía de los derechos de los estudiantes a una educación en condiciones de continuidad y calidad, con fundamento en lo expuesto en la parte motiva de esta Resolución:

(...)

6. La suspensión de pagos de las obligaciones de la Fundación Universitaria San Martín, causadas hasta la fecha de esta Resolución que adopta la medida, salvo los que sean autorizados por ser necesarios para el restablecimiento del servicio educativo en condiciones de calidad, de acuerdo con la planeación que haga el Ministerio de conformidad con el artículo 14-numeral 4 de la Ley 1740 de 2014.”

Bajo esa circunstancia, a prima facie se puede tener como justa causa la intervención de la demandada, empero esta Sala advierte que la terminación del contrato se dio el 30 de noviembre de 2013, y dicha intervención se efectuó el 10 de febrero de 2015, por lo que se colige que a la terminación del vínculo contractual, momento en que el empleador le debió cancelar las prestaciones sociales al trabajador, no existe ninguna prueba en el plenario, que asevere el por qué no se efectuó dicho pago en la respectiva fecha, por lo cual, se concluye claramente que hubo un proceder omisivo y de mala fe por parte de la entidad demandada, toda vez que no existía justificación alguna para no realizar en ese momento los pagos de dichas acreencias.

Así las cosas, en el caso sub examine no se evidencia argumento razonable por parte de la demandada FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTIN, que justifique el no pago oportuno de las acreencias laborales del actor. Por tanto, se confirmará la decisión del A quo, toda vez que no existía razón para no hacerlo, pero se tendrá en cuenta que a partir del 10 de febrero de 2015, si existe una justa causa para no realizar dichos pagos al demandante, puesto que esta facultad se encuentra restringida por parte del Ministerio de Educación, en virtud de la intervención estatal referenciada; por ende, se colige que a partir del 10 de febrero de 2015, aun queriendo la Fundación Universitaria San Martín realizar los pagos a la parte actora, por conceptos de prestaciones sociales, éstos no se podían hacer, toda vez que esa facultad ya no es del albedrio de la Universidad.

En razón de lo anterior, se confirmará el fallo apelado. Sin imposición de costas en esta instancia, por no haber prosperado el recurso de apelación interpuestos por las partes.

En mérito de lo expuesto, **el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

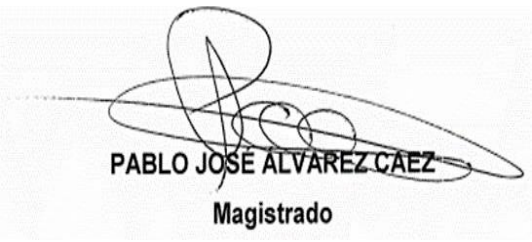
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 04 de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Montería - Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23 001 31 05 004 2016 00218 01 folio 049** promovido por **ENRIQUE BOHORQUEZ HERNÁNDEZ**, a través de apoderado judicial, contra la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN**.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO. Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULLIO BORJA PARADAS
Magistrado