



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA  
SALA DE DECISIÓN CIVIL- FAMILIA – LABORAL.

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**

**Magistrada Ponente**

Riohacha, La Guajira, veinticinco (25) de noviembre de dos mil veinte (2020)

Discutida y aprobada en sesión virtual de la fecha, según consta en acta N°27

Radicación N° 44-430-31-89-001-2016-00110-01. Proceso Ordinario Laboral. LESTER ENRIQUE ARAMENDIS HERRERA contra CLÍNICA DE ESPECIALISTAS GUAJIRA S.A.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ, JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH y PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, quien preside en calidad de ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza el decreto 806 de 2020 artículo 15 numeral 1° y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada y demandante contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira, verificada el cuatro (04) de abril del dos mil diecinueve (2019).

**ANTECEDENTES.**

**1.1. La demanda**

Por intermedio de apoderado judicial, el señor Lester Enrique Aramendis Herrera promovió demanda ordinaria laboral Clínica de Especialistas Guajira S.A., procurando la existencia de un contrato verbal, en donde se desempeñó como representante legal ejerciendo funciones de dirección, confianza y manejo; desde el primero (01) de Diciembre de dos mil trece (2013) hasta el veintiuno (21) de enero de dos mil dieciséis (2016), afirma que devengaba un salario de cuatro millones setecientos mil pesos (\$4.707.000 M/Cte).

A consecuencia de lo anterior, reclama el pago de su salario desde el mes de marzo de 2015 hasta enero de 2016, las cesantías correspondientes e intereses

de las mismas, vacaciones, primas de servicios y la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

## **2.2 LA SENTENCIA APELADA.**

El Juez de conocimiento profirió sentencia en la que **DECLARÓ** la existencia de un contrato laboral a término indefinido, entre Lester Enrique Aramendis Herrera y Clínica de Especialistas Guajira S.A., desde primero (1º) de diciembre de dos mil trece (2013), hasta el treinta (30) de octubre de dos mil quince (2015). **CONDENÓ** a la demandada por concepto de salarios insolutos la suma de \$37.661.600,00 M/Cte.; en cuanto a prestaciones sociales la suma de \$9.353.416,00 M/Cte. y en razón a Sanción Moratoria \$156.923,33 correspondientes al valor diario del último salario devengado, esto es, \$4.707.700,00 , contados desde el treinta y uno (31) de octubre de dos mil quince (2015), cuando finalizó la relación laboral, hasta por veinticuatro (24) meses, el resultado arroja \$114.554.033,00. **DECLARÓ** no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada y la absolvió de las demás pretensiones. Y por último condenó en costas procesales a la parte actora, fijando las agencias en derecho en la suma dos salarios mínimos mensuales vigentes.

## **2.3 RECURSO DE APELACIÓN.**

Intentando la revocatoria parcial de la sentencia de primera Instancia, la apoderada judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación en contra de la decisión adoptada manifestando que:

*“ (...)muy respetuosamente solicito que se modifique la sentencia en lo que tiene que ver con la fecha de terminación del contrato de trabajo y consecuentemente se liquiden las prestaciones hasta la fecha 21 de enero de 2016, esta solicitud la fundamento en certificación expedida por la cámara de comercio de la guajira fechada 9 de noviembre de 2016 en la cual aparece consignado LESTER ENRIQUE ARAMENDIS HERRERA como representante legal de la clínica demandada y en la cual consta que la persona nombrada fue elegida en su reemplazo como representante legal Dra. Mendoza Fernández, fue inscrita esta última representación en la*

*cámara de comercio el día 21 de enero de 2016, las funciones ejercidas por mi mandante son de representar legal y en la cámara de comercio se efectuó ese registro el día 21 de enero de 2016, fecha en la cual cesaron sus responsabilidades como representante legal de la clínica, por esta razón solicito que se tome como extremo temporal del contrato de trabajo el día 21 de enero de 2016, y consecuentemente se liquiden salarios y prestaciones hasta dicha fecha, queda así sustentado el recurso (...)*”.

Por otro lado, al apoderado de la Clínica de Especialistas de la Guajira S.A. a su vez también interpuso recurso de apelación en contra de la decisión adoptada argumentado que:

*“ (...)en lo que tiene que ver con la representación legal el hecho que configura en la cámara de comercio, quiere decir eso que o no implica, que este ejerciendo la labor como tal, ese es un trámite administrativo que tiene unos tiempos y que ese trámite lleva un cantidad de actividades previas para poder realizar la modificación, pero lo que si es cierto y está probado en el plenario es que presento el señor gerente en su momento y hoy demandante una carta de renuncia irrevocable y con una fecha establecida, a partir de ese momento entro a asumir quien fuera la subgerente la responsabilidad de ella como tal, independientemente de que la cámara de comercio tuviera que esperar unos tiempos a que se convocara junta directiva de la entidad, a que se escogieran los nombre y a que se escogieran las nuevas personas que iban a representarla documentalmente, pero en cuestiones laborales siempre estuvo ejerciendo tan pronto como el Dr. presentó su renuncia pues la subgerente a la cual le correspondería y le correspondió asumir dicha responsabilidad, ahora en lo que tiene que ver con el fallo proferido por su despacho en lo que respecta, quiero centrar mi apelación en la sanción moratoria, no es cierto y es un hecho que no opera, en virtud de la Ley sino en cuanto a interpretación que realiza el señor Juez, al momento de analizar el caso, también considero prudente que se tenga en cuenta que en todas las actividades de los seres humanos, especialmente las contractuales, laborales, debe primar la buena fe, y pareciera que no se presume la buena fe, sino que se presume la mala fe, se observa que el demandante, fue representante legal, ordenador del gasto y aquí se establecían que pagos*

*se efectuaban y que no, el señor presentó la renuncia el día 15 de octubre y solicitaba se hiciera efectiva a partir del 30, tiempo suficiente para que adelantara toda su gestión, como persona obligada y representado legalmente a la entidad demandada, su liquidación y sus pagos, más si tenemos en cuenta que dentro del expediente se presentó prueba en la cual consta que en el tiempo en el cual estuvo como representante legal hubieron recursos de la entidad para cancelarse sus prestaciones sociales o cualquier otra obligación hasta donde hubiese dentro de su experiencia establecer que pagaba y que no pagaba, el caso en concreto el señor opto por hacer otros pagos no se efectuó su liquidación y ese actuar no puede ser endilgable a la entidad como tal, en beneficio propio accediendo a una sanción, que si bien es cierto en criterio del señor juez, hay que tener en cuenta como fueron las circunstancias en que se dieron, si es cierto que todo el sector salud en Colombia atraviesa por una crisis económica también es cierto que él contó con unos recursos y él pudo haber hecho sus pagos, sus liquidaciones, sus prestaciones, todo lo que se veía pero no, no lo hizo, y no puedo negar mi culpa mi responsabilidad en mi propio beneficio, que es la inconformidad que presento ante usted señor Juez, gracias (...)"*

### **ALEGATOS DE CONCLUSION.**

#### **1.- Apoderado judicial de la demandada (Clínica de Especialistas Guajira), Dr. Hugo Montalvo Manjarrez. (cfr. Los folios 18 al 21).**

En síntesis manifestó que ratifica todas las respuestas dadas a los hechos que originaron la demanda, así como también cada una de las excepciones planteadas, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones. Aduce que el demandante le incumplió a la sociedad que lo escogió como representante legal en la medida que renunció a su cargo por motivos personales antes de cumplirse su periodo además de ello se retiró de su cargo por motivos personales tal y como lo afirma en su carta de renuncia y este tuvo que ser asumido por la gerente suplente.

Por ultimo agrega que el demandante tenía la opción de solicitar la cancelación de la inscripción de su nombre como representante legal y

no lo hizo, ante esto en caso de permanecer su nombre inscrito como representante legal, este sería solo formal, sobre todo porque existía una persona remplazándolo en sus funciones ante sus ausencias absolutas como lo es la renuncia, por lo que a consecuencia solicita se revoque la sentencia recurrida.

**2.- Apoderado judicial de la parte demandante. Dr. Manuel Salvador de la Hoz de la Hoz. (cfr. Los folios 24 al 26).**

En síntesis manifestó que debe revocarse la decisión del A-quo, por cuanto analizando en conjunto la situación planteada en la demanda, nos encontramos frente a la existencia de un contrato de trabajo, del cual no se ha discutido su validez; la empleadora conoce la obligación de pagar salarios y prestaciones; existen salarios y prestaciones dejadas de pagar al momento de la terminación del contrato de trabajo; su mandante dejó de pagarse no por su propia voluntad sino por falta de recursos suficientes.

**CONSIDERACIONES.**

**1. Presupuestos procesales.**

Del estudio del plenario se determina que los requisitos indispensables para su formación y desarrollo normal representados en la demanda en forma, competencia del funcionario judicial y capacidad de las partes tanto para serlo como para obrar procesalmente, se encuentran reunidos a cabalidad, circunstancia que permite decidir de fondo mediante una sentencia de mérito, ya que tampoco se vislumbra causales de nulidad que invaliden lo actuado.

**2. Problemas jurídicos.**

En el presente caso no se discute la existencia de la relación laboral entre las partes, de manera que corresponde a la Sala dilucidar las razones de inconformidad expuestas por los apoderados de la parte demandante y demandada, debiéndose determinar si: 1) Si los extremos temporales de la relación laboral se extendieron hasta el 21 de enero de 2016 2) y si hay

lugar a la condena de sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo.

Para dilucidar los interrogantes jurídicos planteados, debe interpretar esta Colegiatura lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, los precedentes jurisprudenciales aplicables al caso y la situación específica del demandante.

### **1) Extremos temporales de la relación laboral**

El juez de primera instancia consideró, que existió una relación laboral entre Lester Enrique Aramendis Herrera y Clínica de Especialistas de la Guajira S.A. desde el 1 de diciembre de 2013 hasta el 25 de octubre de 2015, teniendo en cuenta la renuncia al cargo voluntaria obrante a folio 87 y los interrogatorios rendidos el demandante y Nadisuka Katerin Mendoza Fernández.

Este argumento tiene su fundamento legal en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que: “(...) *Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo (...)*”. Ahora bien, según lo argumentado por el señor Lester Aramendis, que cumplió sus funciones y estuvo vinculado a la clínica demandada hasta el día 21 de enero de 2016 y no hasta el 25 de octubre de 2015(fl.87), anexando como constancia de ello certificación de la Cámara de Comercio de la Guajira (fl.24) en donde se observa que solo hasta el día 21 de enero de 2016 fue escogida como representante legal la señora Nadiuska Mnedoza, lo que indicaría que su apoderado fungió en dicho cargo hasta la mencionada fecha. Por ello, se hace necesario esgrimir aristas importantes con el fin de resolver el primer punto del problema jurídico planteado en párrafos anteriores, estudiando a fondo si de las pruebas documentales e interrogatorios obrantes en el expediente se pueden establecer si erró o no el juzgador de primer grado al momento de determinar los extremos temporales de la relación laboral en *litis*.

Ahora, para dilucidar este problema jurídico se trae a colación un reciente pronunciamiento de la H. Corte Suprema de Justicia en

providencia SL3129-2020, que reitera la sentencia CSJ, 24 abr. 2012, rad. 39600, así “(...)En este caso el juez debe proceder al análisis probatorio teniendo en cuenta, como lo ha dicho de antaño la jurisprudencia, que no ha sido extraño para la jurisprudencia y la doctrina que en muchas ocasiones se pretende desconocer el contrato de trabajo, debiéndose acudir por el Juzgador al análisis de las situaciones objetivas presentadas durante la relación, averiguando por todas las circunstancias que rodearon la actividad desarrollada desde su iniciación, teniendo en cuenta la forma como se dio el acuerdo de voluntades, la naturaleza de la institución como tal, si el empleador o institución a través de sus directivos daba órdenes perentorias al operario y como las cumplía, el salario acordado, la forma de pago, cuáles derechos se reconocían, cuál horario se agotaba o debía cumplirse, la conducta asumida por las partes en la ejecución del contrato etc., para de allí deducir el contrato real, que según el principio de la primacía de la realidad, cuando hay discordia entre lo que se ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Quiere decir lo anterior que la relación de trabajo no depende necesariamente de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentra colocado. Es por ello que la jurisprudencia y la doctrina a la luz del artículo 53 de la Carta Política, se orientan a que la aplicación del derecho del trabajo dependa cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento aparecen circunstancias claras y reales, suficientes para contrarrestar las estipulaciones pactadas por las partes, por no corresponder a la realidad presentada durante el desarrollo del acto jurídico laboral.

Y es evidente que al aplicar el mencionado principio, lo que se busca es el imperio de la buena fe que debe revestir a todos los contratos, haciendo que surja la verdad real, que desde luego en el litigio tendrá que resultar del análisis serio y ponderado de la prueba arrojada a los autos, evitando la preponderancia de las ficciones que con actos desleales a la justicia, tratan de disimular la realidad con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o convencionales (...)”

En ese orden de ideas, obra en el expediente interrogatorio rendido por el demandante, señalando de forma clara y certera que la firma estampada en la carta de renuncia voluntaria (fl.87) es suya, así como su contenido, además precisa que sus funciones fueron desde el momento de su vinculación, es decir, 1 de diciembre de 2013 hasta el 25 de octubre de 2015, fecha última en la que presentó el mencionado documento.

En el *sub examine* se tiene que, aunque formalmente entre los periodos desde el 1 noviembre de 2015 hasta el 20 de enero de 2016 fungía como representante legal y gerente de la Clínica Especialistas de la Costa el señor Lester Enrique Aramendis Herrera, en la realidad este ya se encontraba desvinculado de dicho cargo y en cese de sus funciones, es decir, que no ejerció sus deberes oficiosos como empleado y fue la junta la Directiva y demás empleados de la Clínica en mención, quienes suplieron sus funciones como gerente y representante legal hasta el día 21 de enero de 2016 cuando eligieron a la señora Nadiuska Mendoza como nueva representante legal y gerente.

De esta forma, la Sala considera que le asiste razón al A-quo cuando encontró probado el contrato laboral a término indefinido desde primero (1º) de diciembre de dos mil trece (2013), hasta el treinta (30) de octubre de dos mil quince (2015) entre Lester Enrique Aramendis Herrera y Clínica de Especialistas Guajira S.A.

**2) Sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo:**

En lo que atañe a la moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo, causada por los salarios y prestaciones adeudados a la terminación del contrato, esto es 31 de octubre de 2015.

En audiencia de práctica de pruebas rindió testimonio la señora Nadiuska Mendoza quien para la época del despido del señor Lester Aramendis se encontraba en el cargo de vicepresidenta administrativa y financiera de la Clínica de Especialistas Guajira S.A., expresando que



referente al pago de honorarios y prestaciones sociales, que “(...) honorarios no han sido cancelados, prestaciones sociales, bueno hasta donde tengo entendido hasta cierto límite y seguridad social si fue cancelada en su totalidad(...) no tengo claridad desde cuando se le adeudan (...)”; y en interrogatorio rendido por el demandante afirmó, que “(...) los recursos que llegaban no eran los suficientes para pagar a los proveedores, a la planta de personal, entonces no podía pagarme mi salario donde había gente más vulnerable que tenía que hacerlo, entonces por ese motivo no me autopagaba mi salario, pienso que no es ético pagarse uno y realmente con quien más necesita como enfermeras, auxiliares, personal de servicio general no le pagara, esa fue la causa (...)”.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia ha reiterado en sentencias como la SL8216-2016 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.

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción (...)”

Ahora, en un pronunciamiento reciente dicha corporación en providencia SL3101-2020, reitero la postura de la sentencia CSJ SL ago. 26 de 2009, rad. 37156, al señalar que: “(...) no se necesita que el trabajador reclame

sus derechos o constituir en mora el empleador renuente, pues esta figura no puede ser de recibo en el derecho del trabajo. Justamente la Corte, en sentencia del 30 de mayo de 1994, citada por la censura, expresó “que para la imposición de la sanción moratoria no es indispensable que el trabajador reclame el pago de los derechos que le corresponden, ni durante la vigencia de la ejecución del contrato ni a su terminación, pues el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no exige dicho requisito al punto que pueda asimilarse a la figura del requerimiento de usanza en las obligaciones civiles (...)”. (subrayado fuera del texto).

Por lo antes expuesto, este órgano colegiado teniendo en cuenta las pruebas aportadas al expediente, la normatividad vigente y los criterios jurisprudenciales aplicables al caso en concreto, considera que ha existido mala fe por parte de la sociedad Clínica de Especialistas Guajira S.A, al momento de liquidar las prestaciones sociales y salariales a las que tiene derecho el trabajador debido a que no expresó razones o argumentos de peso que indicarán a esta Colegiatura la imposibilidad de realizar las mencionadas liquidaciones de forma oportuna. En ese orden de ideas se mantiene la decisión tomada por el Juez de primer grado pero por las consideraciones aquí expuestas.

En conclusión, la Sala estima que en el presente caso confluyen los supuestos necesarios para declarar que los extremos procesales de la relación laboral comprendió los periodos del el 1 de diciembre de 2013 hasta el 30 de octubre de 2015, además que existieron fundamentos para condenar a la sociedad demandada a la indemnización consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que la sentencia de primera instancia debe ser confirmada.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **FALLA:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia adiada cuatro (4) de abril de dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Primero Promiscuo del

Circuito de Maicao, La Guajira, de conformidad con la motivación esbozada en el proveído de marras.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a favor de la parte demandada, fijense agencias en derecho en la suma de 1 salario mínimo mensual legal mensual vigente.

**TERCERO: NOTIFICAR** en Estado esta providencia.

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**  
Magistrada.

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado.

**CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ**  
Magistrado