



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA.
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
RIOHACHA- LA GUAJIRA

Riohacha, diez (10) de abril de dos mil veintitrés (2023).

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ.

PROVIDENCIA:	Sentencia de Segunda Instancia – Apelación.
PROCESO:	Ordinario Laboral
DEMANDANTE:	ROSIBETH ROSEELLEN REDONDO RUÍZ
DEMANDADOS:	CORPORACIÓN MI IPS COSTA ATLÁNTICA
JUZGADO ORIGEN:	Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira
RADICACIÓN:	44-001-31-05-002-2020-00097-01

Discutido y aprobado en Sala Según **Acta No. 022** del diez (10) de abril de dos mil veintitrés (2023).

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, HENRY DE JÉSUS CALDERÓN RAUDALES y CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ quien preside en calidad de ponente, profiere sentencia escrita conforme al Decreto 806 de 2020 artículo 15 numeral 1º, con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., toda vez que los recursos interpuestos deben ser tramitados conforme a las leyes vigentes al momento de su interposición.

Se observa además que se ha surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, con el fin de resolver el recurso de apelación de la sentencia dictada el doce (12) de mayo de dos mil veintidós (2022) proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el proceso de la referencia.

Por disposición de los artículos 279 y 280 del C.G.P., esta sentencia será motivada de manera breve.

1- ANTECEDENTES

El demandante interpuso acción ordinaria laboral pretendiendo la existencia de contrato de trabajo a término fijo; que prestó sus servicios personales como enfermera; que la vinculación se dio del 08 de noviembre de 2018 al 07 de noviembre de 2019.

Que consecuentemente solicita el pago de prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, pago de sanción moratoria art. 99 Ley 50 de 1990 e indemnización moratoria del articulo 65 C.S.T. y costas del proceso.

En sustento de las anteriores pretensiones, señaló que prestó sus servicios para la IPS COSTA ATLÁNTICA; que el cargo desempeñado fue el de ENFERMERA desde el 08 de noviembre de 2018 al 07 de noviembre de 2019; que devengaba un salario de \$1.578.200.00; que no le fueron canceladas prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, correspondientes al periodo laborado.

2- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La entidad demandada se opuso a todas las pretensiones enfiladas en su contra. Aceptó la suscripción del contrato laboral mencionado en la demanda, sus extremos temporales, y el salario aducido; negó el impago de las acreencias laborales señaladas.

Con relación al hecho SÉPTIMO adujo ser parcialmente cierto, manifestando que ello obedeció a la situación económica por la que atravesó el sector salud *“como consecuencia de la intervención de SALUCOOP EPS, entidad con la cual tenía relaciones contractuales y que “dejó a mi representada con unas acreencias pendientes de pago, tal como se puede observar en la resolución 1960 del 06 de marzo de 2017 que se aporta como medio probatorio. Esta situación debilitó fuertemente las finanzas de esta Corporación, que intentó salir avante frente a las adversidades. Sin embargo, con la cesión de la operación de SALUDCOOP EPS a CAFESALUD EPS, la cual fue aprobada por la superintendencia nacional de salud mediante Resolución 2422 del 25 de noviembre de 2015, mi representada sufrió otra afectación en sus finanzas, pues se presentaron incumplimientos por parte de dicha EPS en el pago por los servicios efectivamente prestados ya que no se realizaron los pagos conforme con los términos pactados, sino que se realizaron pagos parciales, e incluso se presentaron períodos en los que no se reconocieron dineros, afectando gravemente el flujo de caja de esta Corporación y con ello el pago de las obligaciones de la misma como son obligaciones de carácter comercial etc.”*

Precisó que lo anterior evidencia los motivos que sustentan los leves incumplimientos presentados respecto de pagos de cesantías correspondientes a los años 2016 y 2017; así como el incumplimiento en el pago de la liquidación del promotor del juicio, de igual forma, justificó haber intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo para poder tener acceso al sector financiero, *“pero dada la volatilidad del sector salud, no se pudo acceder a las mismas”*.

Propuso como excepciones: imposibilidad de la concurrencia de las sanciones previstas en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 y la contenida en el artículo 65 del C.S.T, inaplicación de la sanción por indemnización moratoria en el pago de cesantías artículo 99 de la ley 50 de 1990 y la contenida en el artículo 65 del C.S.T. en función de la ausencia de dolo y mala fe, inexistencia de mala fe e imposibilidad de ejecución del objeto social por parte del empleador, y genérica.

3- SENTENCIA APELADA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, con decisión del 12 de mayo de 2023, declaró la existencia de contrato de trabajo entre las partes desde el 8 de noviembre de 2018 y terminación el 7 de noviembre de 2019.

Condenó a la demandada al pago de los siguientes valores:

- Cesantías 2019: \$1.578.200,00
- Intereses de Cesantías 2019: \$346.000,00
- Primas 2019: \$ 1.578.200,00
- Vacaciones: 2019. \$789.100
- Sanción de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la suma de TRECE MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y SEIS PESOS CON 66/100 (\$13.782.946,66).
- Indemnización moratoria artículo 65 del C.S.T. consistente en el pago del último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, esto es, hasta el 8 de noviembre de 2021, para un total de TREINTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS PESOS M/L. (\$37.876.800,00), y a partir del mes veinticinco deberá pagar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, los cuales se liquidarán en su oportunidad procesal.

Declaró no probadas las excepciones de inexistencia de mala fe e imposibilidad de la ejecución del objeto social por parte del empleador, alegadas por la demandada en su contestación y finalmente condenó en costas a la parte vencida.

4- RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de instancia, la parte demandada apeló la sentencia proferida en busca de su revocatoria así:

“Si bien se ha presentado retrasos en el pago de las acreencias laborales ello ha sido consecuencia de la difícil situación económica que viene atravesando la institución de la cual junto con efecto de la contestación de la demanda y como también lo resolvió el contador y el representante legal de mi representada pues quedaría acreditado que no es un capricho por parte de mi representada al no pago de dichas acreencias sino que corresponde a un proceso que ha venido impactando a la institución de manera desfavorable y que le ha impedido cumplir con la carga que en derecho le corresponde, siendo reiterativa con los argumentos esbozados en los alegatos de conclusión presentados ante este despacho en ese sentido y haciendo un análisis en la mora en el pago de acreencias laborales debe indicarse que la jurisprudencia laboral ha decantado que la aplicación de esta sanción no debe operar de forma automática sino que aplique que una vez se verifique que ha existido mala fe por parte del empleador motivo por el cual en el escrito de la contestación de la demanda se puso de presente las diferentes citaciones en la cuales se fundaron los retrasos presentados por la corporación mi ips pues reiteró la intervención de SALUDCOOP EPS por presuntas irregularidades dejó a mi representada con acreencias que superan los miles de millones de pesos pues no se desconoce que esta corporación nació de la mano de dicha eps de la que con el paso del tiempo tuvo que desligarse en aras y garantizar las obligaciones para con sus colaboradores y usuarios conforme se pudo evidenciar en la resolución 1960 del 6 de marzo del 2017 la cual obra en el expediente, se resalta que posteriormente la operación de los usuarios fue entregada a la eps de cafesalud entidad que presentó igualmente la crisis financiera ante la falta de pago por los servicios prestados, así mismo se suscribieron relaciones contractuales con la EPS MEDIMAS actualmente en liquidación a través del cual se faltaban los servicios de salud a los usuarios afiliados a la referida eps, no obstante mediante resolución número 20223200000864- 6 del 8 de marzo de 2022 la superintendencia nacional de salud ordenó la intervención forzosa administrativa para liquidar a la referida eps entidad contratante única y exclusiva de mi representada y ahí reitero señora juez que como corporación nosotros no tenemos ningún otro cliente de donde pudiésemos percibir ingresos a partes las enunciadas y las que han sido realmente toda liquidadas de manera forzosa como ha sido de público conocimiento situación que presento la dificultad económica de la corporación, bajo estos parámetros debe indicarse que el retraso de las acreencias laborales como yo lo indique no obedeció a una actitud mal intencionada por parte de mi representada como empleador a fin de perjudicar los menoscabos de derechos laborales de la demandante por el contrario fue el resultado de una situación coyuntural e impredecible la cual se vio abocada finalmente se resalta como se indicó también en los alegatos de conclusión que los anteriores argumentos han sido acogidos por distintos despachos judiciales los cuales no traigo como precedente judiciales como quiera que soy consciente como apoderada que no reúne los requisitos para tal fin pero si como un referente en cuales se decidió absolver al empleador de la indemnización mora tardía como consecuencia de las cuentas pendientes de la eps contratante y para el efecto me permito nuevamente hacer mención de los procesos de Sandi Yolani Rocha en contra de la corporación mi ips Boyacá fallo admitido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, Nelson Eduardo García Espitia en contra de la Corporación mi ips Boyacá fallo emitido por el tribunal de Tunja, Guillermo Pájaro Guardo en contra de la corporación mi lps atlántica fallo emitido por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, en virtud de lo anterior solicito al honorable tribunal tenga en cuenta los argumentos esbozados proceda a revocar la sentencia debatida en cuanto a las dos indemnizaciones a las que fuimos condenados como Corporación como parte demandada y como consecuencia proceda a la absolución de dichas condenas para mi representada”.

5- ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme constancia secretarial, las partes dentro del término de traslado no alegaron de conclusión en esta instancia.

6- CONSIDERACIONES

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, esta Corporación es competente para conocer de este recurso, sin que se advierta irregularidad procesal que pueda invalidar la actuación, además están satisfechos los presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del funcionario y está acreditada la legitimación en la causa, sin que se halle vulnerado el art. 29 de la Carta Política.

Acorde a los planteamientos de la alzada y los límites del principio de consonancia consagrado en el artículo 66ª del C.P.T. y S.S., la Sala inicia el estudio de la controversia planteada.

6.1. PROBLEMA JURÍDICO:

Importa destacar que no es motivo de controversia la declaratoria de dos contratos de trabajo entre las partes.

Precisado lo anterior, únicamente existe inconformidad de la parte apelante respecto a la imposición de las sanciones moratorias del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 (no consignación de cesantías) y el artículo 65 del C.S.T. (falta de pago de prestaciones sociales), pues a su juicio existen pruebas que acreditan la difícil situación económica por la que atraviesa la demandada que impidieron realizar el pago puntual de las obligaciones laborales de todos los trabajadores a su cargo.

6.2. TESIS DE LA SALA:

La Sala sostendrá la tesis tendiente a CONFIRMAR la decisión apelada, como quiera que a la parte interesada le correspondía probar el sustento de sus manifestaciones, específicamente lo relativo a los argumentos relacionados con la imposibilidad de pago por crisis económica.

Para desatar el problema jurídico planteado, corresponde a esta Colegiatura determinar lo correspondiente a las sanciones impuestas en primera instancia a la parte demandada.

6.2.1. SANCION MORATORIA ART. 99 LEY 50 DE 1990.

Según el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías *“deberá pagar un día de salario por cada día de retardo”*.

Valga decir que, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral clarificó que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantías, como por su aporte deficitario o parcial (SL1451-2018 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo).

En el asunto sometido a consideración de esta Colegiatura se verificó que IPS COSTA ATLÁNTICA, no pagó las cesantías correspondientes al tiempo laborado por la trabajadora demandante, al no existir prueba documental que acredite su pago efectivo y con el dicho del representante legal DIEGO ARMANDO PARRA CASTRO, en el sub examine se tasó desde el 15 de febrero de 2019 hasta la fecha de fenecimiento del vínculo laboral, esto es, 07 de noviembre de 2020, decisión que se acompasa con los lineamientos de la Corte Suprema de Justicia, respecto de su no concurrencia respecto de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

6.2.2. SANCION MORATORIA ART. 65 C.S.T.

De otro lado, el artículo 65 del C.S.T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, dispone:

“1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios 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.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.”

Es claro, que hay lugar a la aplicación del anterior inciso en el presente asunto, pues debe considerarse que el demandante devengaba más de un (1) salario mínimo mensual vigente y que la demanda se instauró ante la justicia ordinaria laboral antes del 07 de noviembre de 2021, es decir, dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo.

En conclusión, conforme al tenor del artículo 65 del C.S.T., tiene derecho a un día de salario por cada día de retardo por los 24 meses siguientes a la terminación del contrato laboral, con ocasión del no pago de acreencias laborales (salarios y prestaciones) a la fecha de fenecimiento del vínculo.

Se resalta que el art. 65 del C.S.T. establece como sanción moratoria y en lo que respecta a la exoneración de dicha sanción, en el articulado en cuestión, no aparece la expresión “buena fe”; sin embargo, se ha precisado jurisprudencialmente que la imposición de las indemnizaciones no es automática ni inexorable, sino que en cada caso concreto el juez debe examinar las circunstancias particulares que rodearon la conducta del empleador en punto al impago o pago tardío de prestaciones sociales.

Sobre este tópico la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, con ponencia de la Doctora CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sentencia SL5291-2018, Radicación n.º67636 del veintiuno (21) de noviembre, adoctrinó:

“...conforme al artículo 65 del referido estatuto del trabajo, si a la finalización del vínculo laboral quedan saldos pendientes por concepto de salarios y prestaciones, el empleador deberá cancelar al empleado un día de salario por cada día de mora hasta que se verifique el pago de la obligación.

Sobre dicha sanción, la Sala, de manera pacífica y reiterada ha adoctrinado que esta no opera automáticamente porque, en cada caso en particular, es necesario determinar si la conducta del empleador estuvo revestida de razones atendibles que justifiquen su proceder (CSJ SL 39186, 8 may. 2012, CSJ SL665-2013, CSJ SL8216-2016 y CSJ SL6621-2017 y CSJ SL 2478-2018).

En esa dirección, la buena fe implica que las actuaciones del empleador deben ajustarse a los valores de la honestidad, la transparencia y la lealtad frente a su trabajador, y su valoración no es subjetiva, toda vez que lo que se analiza es la expresión de conductas basadas en situaciones verificables, en relación con la forma en que da cumplimiento o se aparta de las disposiciones jurídicas aplicables.”

Así, conforme a lo anterior, habrá de indicarse que la buena fe atiende a que el empleador se abstenga de cancelar los derechos laborales a la finalización del nexo, entienda plausiblemente que no estaba obligado a hacerlo, siempre y cuando le asistan serias razones objetivas y jurídicas para ello, es decir, que sus argumentos para no haber pagado se encuentren valederos y probados, esta es una temática ampliamente desarrollada por la Sala de Casación Laboral, que

ha fijado los derroteros para el estudio de tal sanción en cada caso puntual. En sentencia CSJ SL11436, 29 de junio de 2016, rad. 45536 reiteró:

“En ese sentido, esta Sala de la Corte, al acoger el criterio jurisprudencial expuesto desde el Tribunal Supremo del Trabajo, que ha devenido sólido, por sus notas de pacífico, reiterado y uniforme, ha precisado que la sanción moratoria 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, prestaciones sociales e indemnizaciones (estas últimas, sólo en la hipótesis de los trabajadores oficiales) que le adeuda.

“Es decir, la sola deuda de tales conceptos no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. Es deber ineludible del juez estudiar el material probatorio de autos, en el horizonte de establecer si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos”.

6.3. EXONERACIÓN RESPECTO DE AMBAS SANCIONES MORATORIAS - ARGUMENTO DEL APELANTE

En lo que respecta a las exoneraciones de dicha sanción, en los artículos en cuestión, no aparece la expresión “*buena fe*”; sin embargo, se ha precisado jurisprudencialmente que la imposición de las indemnizaciones no es automática ni inexorable, sino que en cada caso concreto el juez debe examinar las circunstancias particulares que rodearon la conducta del empleador en punto al impago o pago tardío de prestaciones sociales o la no consignación de cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente al que se causaron.

Remembrado lo anterior y centrando la atención de la Sala en el asunto, habrá de indicarse que la buena fe atiende a que, el empleador no pague los derechos laborales a la finalización del nexo, entienda plausiblemente que no estaba obligado a hacerlo, siempre y cuando le asistan serias razones objetivas y jurídicas para sostener su postura de abstención, es decir, que sus argumentos para no haber pagado se encuentren valederos y probados.

En las presentes diligencias, la pasiva indica que el pago extemporáneo de prestaciones obedeció a la crisis económica que presentaba por la no cancelación de los servicios prestados a las EPS tales como SALUDCOOP.

Pues bien, para la Sala tales argumentos no resultan suficientes para exonerarle de la indemnización moratoria pues no obra prueba que permita establecer que el pago tardío de prestaciones y la falta de consignación de cesantías alegada obedeciera a problemas financieros por el no pago de los servicios asistenciales, más cuando se advierte que la pasiva siguió funcionando, pues esto último no fue negado, y de otra parte tampoco se allegó siquiera prueba de la existencia de la deuda en su favor.

Ahora, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado en los siguientes términos:

“si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a un caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso deberá demostrarse considerando las exigencias propias de la prueba de una situación excepcional, ella por si misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación, respecto de quienes en todo caso debe presumirse que cuentan con los medios de prevención o de remedio de la crisis. Y no debe olvidarse que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados

subordinados que le proporcionan la fuerza laboral (C.N art 333) (Rad. 34288 de enero 24 de 2012).

Por demás vale resaltar que el doctor DOMINGO CAMPO RIVERA en su obra DERECHO LABORAL, edición octava, editorial Temis, Bogotá Colombia 2017, enseña:

1) Para el caso que nos entretiene, aborda los principios que rigen el derecho laboral, así:

“131. FINALIDAD. – La finalidad primordial del derecho laboral colombiano es la de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. Del enunciado de este propósito surgen claramente tres conceptos que es preciso dilucidar, a saber: la justicia en las relaciones obrero- empleadores, la coordinación económica y el equilibrio social.

a) Justicia en las relaciones obrero-empleadores. -Este primer enunciado del Código traduce una vieja aspiración de la humanidad: la justicia social. Pero aún no ha dejado de ser eso: es mera aspiración. Máxime en nuestro medio en que la legislación laboral acusa una notoria novedad y en que nuestra clase dirigente, educada en el más cerrado individualismo, acusa también una notoria insensibilidad en el más cerrado individualismo, acusa también una notoria insensibilidad social. Estas dos características han hecho nugatoria la finalidad del Código, que es, precisamente, eliminar la explotación del hombre por el hombre.

b) La coordinación económica. -Esta implica una concepción nueva del ejercicio del poder público. Concretamente, dicha coordinación solo se logra en un régimen de gobierno en que toda la vida nacional esté sujeta a normas y obedezca a planes encaminados al logro de metas precisas de desarrollo económico y social. Pero no donde la ley rige la vida social de la comunidad es la de la libre empresa, porque el respeto a los intereses de los particulares hace ineficaz el concepto intervencionista del Estado. De ahí que en un régimen de organización capitalista de estilo clásico sea una ilusión hablar de coordinación económica. Esta requiere la planeación que coordine las actividades de las diversas fuerzas de la producción – capital y trabajo- y la dirija hacia metas de desarrollo económico y social. Por ello resulta risible hable de coordinación económica en regímenes en que la libertad en materia económica solo ha producido ricos por una parte, pobres por otra y desorden social por todas.(..)”

También señala:

“141. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES. -Las normas legales que regulan el trabajo humano subordinado se consideran de orden público.

Por esa circunstancia, los derechos y las prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo, claro está, los casos expresamente exceptuados por la ley.

Es característica de las normas de derecho público limitar la libre determinación de la voluntad de las partes hasta llegar, en muchas ocasiones, a ignorarla o desconocerla. Las normas del derecho laboral son de orden público, puesto que regulan unas relaciones que entrañan un indiscutible interés social o público, como son las que surgen del capital y del trabajo. De ahí que el Estado intervenga en la regulación de esas relaciones con miras a proteger al elemento débil económicamente considerado, que es el trabajador.

En virtud de lo anterior, los derechos consagrados en las normas laborales no pueden ser desconocidos por los empleadores ni renunciados por los trabajadores. Estos últimos pueden, sin embargo, renunciar al seguro de vida si al momento de ingresar al trabajo tienen más de cincuenta años de edad. Sin embargo, los trabajadores que al ingresar al servicio de un empleador padezcan de alguna enfermedad crónica, o sean inválidos o hayan sufrido accidentes

que les disminuyan su capacidad de trabajo, pueden renunciar a las prestaciones que se deriven de ese estado de salud”.

Por consiguiente, en el caso de estudio, los acuerdos o convenios de la OIT no señalan que el trabajador debe asumir los errores voluntarios o involuntarios del empleador en cuanto a sus derechos laborales, ni la legislación laboral colombiana contempla que aquel debe asumir las pérdidas, artículo 28 del C.S.T., ni que sus derechos laborales sean renunciables.

Aunado a lo anterior repárese una vez más, la demandada no aportó prueba alguna (ni documental o testimonial) tendiente a soportar su dicho, esto es, la difícil situación económica que argumentó atravesaba, y de otra parte, tampoco arrió probanza tendiente a demostrar la buena fe en el pago de acreencias laborales, esto es, si bien se debe auscultar la mala fe con que haya actuado el empleador, de otra parte, se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria sobre las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del vínculo, a fin de poder definir si la postura de éste resulta o no fundada, y su proceder de buena o mala fe.

De suerte que la buena o mala fe fluye, en estricto rigor, de otros tantos aspectos que giran alrededor de la conducta del empleador que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de declarar la existencia de un contrato de trabajo, se debe contemplar las pruebas pertinentes para auscultar dentro de ellas, la presencia de los argumentos valederos que sirvan para abstenerse o no de imponer la sanción, siendo que en este caso, tales argumentos no fueron demostrados, pues si bien la parte demandante reconoció en su interrogatorio que la situación de impago era en general para todos los trabajadores, ello no es suficiente para allegar a las conclusiones señaladas por la IPS demandada.

De ahí que, ante la existencia de una deuda en favor de la demandante por los conceptos señalados en la sentencia de primer grado, corresponde mantener incólume las sanciones moratorias concedidas inicialmente, esto es, un día de salario por cada día de retardo en los términos y tiempos señalados por el a quo, como quiera que la parte demandante devengaba más de un salario mínimo legal mensual vigente.

Corolario de lo analizado, se confirmará íntegramente la sentencia de primer grado.

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 y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida en audiencia pública el 12 de mayo de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha en el asunto de la referencia por lo considerado en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: CONDENAR en COSTAS a la parte demandada. En la liquidación que habrá de realizar la Primera Instancia en forma concentrada se incluirán como agencias en derecho la suma de UN (01) SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado Ponente.

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada.

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado

Firmado Por:

Carlos Villamizar Suárez
Magistrado
Sala 002 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

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

Código de verificación: **b0bdbf6ad2cf5f8fcb5ba10f7750005b8546a99c7491ec30ca51024ebd0625ed**

Documento generado en 10/04/2023 02:57:25 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>