

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

PROCESO: 680014105001-2019-00583-01

DEMANDANTE: ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ

DEMANDADO: ALFALTART S.A.S. EN REORGANIZACIÓN



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER**
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

EDICTO

El secretario del JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA, HACE SABER:

Que en el proceso ORDINARIOLABORAL radicado N°. 68001410500120190058301 adelantado por ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ S en contra de ALFALTART S.A.S. EN LIQUIDACION, se profirió sentencia calendada veintiocho (28) de agosto del dos mil veintitrés (2023), a través de la cual se decide el grado jurisdiccional de consulta, CONFIRMANDO la sentencia proferida por el proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el día trece (13) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

El presente edicto se fija en el Micrositio de la página web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección EDICTOS año 2023, por un (1) día hábil, hoy tres 28/08/2023, a las 08:00 am.

La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

RUBEN DARIO VARGAS MUÑOZ
Secretario

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014105001-2019-00583-01
DEMANDANTE: ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ
DEMANDADO: ALFALTART S.A.S. EN REORGANIZACIÓN



Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER**
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

CONSTANCIA SECRETARIAL: Pasa en la presente fecha al Despacho advirtiendo que se observa memorial presentado por la apoderada de la parte demandada advirtiendo que el pasado 26 de enero del año en curso se presentaron los alegatos de conclusión.

AUTO.

Leída la constancia secretarial se advierte que los alegatos presentados por la ejecutada ALFALTART S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, el pasado 26 de enero de 2023 serán tenidos en cuenta a la hora de decidir de fondo en la presente instancia.

Bucaramanga, veintiocho (28) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

| | |
|-----------------|------------------------------------|
| TIPODE PROCESO: | GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA |
| DEMANDANTE: | ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ |
| DEMANDADO: | ALFALTART S.A.S. EN REORGANIZACIÓN |
| RAD. No.: | 680014105001-2019-00583-01 |

En cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, atiende el despacho el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones del demandante, proferida el 28 de octubre de 2020, por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, en tal orden, de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, concordante con el art. 1 del Acuerdo PCSJA20-11581 se profiriere la siguiente.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.LA DEMANDA:

PRETENDE la parte demandante que se declare *que entre la empresa ASFALTART S.A.S. y el señor ALEX JAVIER GONZALEZ PEREZ, existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició desde el 9 de abril de 2015 hasta el 29 de julio de 2019, que la terminación fue de manera unilateral y sin justa causa, en la modalidad de despido indirecto por el incumplimiento del pago de los salarios, y como consecuencia de ello, solicitó condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones de artículo 64 y 65 del CST, esta última por el no pago de las cesantías del año 2018 y 2019.*

2.- CONTESTACION:

La parte aceptó la existencia de la relación laboral, pero en contrato obra o labor y que la misma se dio desde *el 9 de abril de 2015 hasta el 29 de julio de 2019*, y que la causa de su terminación obedeció a una renuncia presentada por el trabajador, se opuso a las declaraciones de las sanciones del artículo 64 y 65 del CST y presentó como excepciones: la prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe.

3.- SENTENCIA CONSULTADA

El aquo tuvo como hechos probados: i). Que entre las partes existió un contrato de trabajo, ii) Que el contrato inició el 9 de abril de 2015, iii) Que el contrato terminó el 29 de julio de 2019 por renuncia del trabajador, iv) Que, en vigencia del vínculo, el trabajador devengó por concepto de salario el mínimo legal mensual vigente por cada año de servicio y v). Que la demandada efectuó el pago de las cesantías del demandante causadas en el año 2018 y el 2 de octubre de 2019.

En consecuencia, el problema jurídico se limitó en: ¿Determinar si la renuncia del trabajador se originó en causa imputable al empleador y si es procedente condenar a la demandada al pago de la indemnización del artículo 64 del CST? ¿Igualmente, se verificará si la demandada incurrió en mala fe en el pago de las cesantías del año 2018 y si hay lugar a condenarla al pago de la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 causada del 16 de febrero al 2 de octubre de 2019 y en costas y agencias en derecho?

Concluyó el trámite de única instancia a través de sentencia que declaró probada la excepción de BUENA FE e INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN propuestas por la demandada, y a su vez, declaró que entre el señor ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ y la empresa ASFALTART S.A.S., existió un contrato de trabajo por obra o labor que inició el 9 de abril de 2015 y terminó el 29 de julio de 2019.

Lo anterior, obedeció a que dentro del plenario el único contrato aportado fue el traído por la demandada el cual, tiene una naturaleza de contrato obra o labor y no se evidenció dentro de la práctica probatoria algún elemento de juicio que acreditara que el contrato era a término indefinido como lo pretendió el demandante, per se, declaró la existencia de una relación laboral bajo la modalidad de obra o labor. Con respecto a los extremos temporales, así como el salario no existió discusión entre las partes pues estas situaciones fueron aceptadas por la pasiva de la litis y a su vez con el respaldo probatorio en los documentos comprobantes de pago segunda quincena noviembre 2016 y agosto 2019, comprobante de prestaciones sociales y comunicación del 8 de agosto del 2019, comprobante de pago de la nómina de agosto del 2019, comprobante de prestaciones sociales.

En lo que atañe a las indemnizaciones encontró la primera instancia que, las cesantías del año 2018 se cancelaron hasta el 2 de octubre del 2019 debido a la situación económica que conllevó a solicitar a la

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, la admisión al proceso de reorganización, petición que realizó en enero del 2019, advirtiendo además que el trámite de insolvencia empresarial, impide a las empresas que se someten a dicho régimen a realizar pagos o compensaciones, esto con el fin de tenerla en funcionamiento, logrando que el ente generador de empleo no se acabe y que continúe siendo viable en el mercado.

Sobre esto, concluyó que la demandada actuó de buena fe y en consecuencia, no se podría aplicar la indemnización del artículo 65 del CST pues, esta efectivamente sufrió una grave afectación en su economía, hecho que se verificó en el mes de septiembre del 2018 por parte de la Asamblea de Accionistas, quienes en reunión autorizaron al Representante Legal para solicitar la admisión al proceso de Reorganización actuación que se surtió en el mes de enero del 2019, es decir, ambos actos tuvieron ocurrencia previo a la fecha en que le era exigible al empleador efectuar la consignación de las cesantías causadas en el año 2018, sumado a lo expuesto destacó que si bien la demandada fue admitida al proceso de reorganización el 30 de abril de 2020, fecha posterior al día en que debió consignar las cesantías del 2018, amparada en lo prescrito en el parágrafo del Art. 17 de la Ley 1116 de 2006, efectuó el pago de las cesantías del actor el 2 de octubre del 2019, de lo cual se infiere el interés de dar prevalencia a los derechos laborales de sus trabajadores para que no se vieran afectados con las medidas propias del proceso de reorganización, esto de la prohibición de efectuar compensaciones, pagos, arreglos, entre otros.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la terminación del contrato, consideró el demandante solo aportó la respuesta del empleador frente a la renuncia presentada, es decir, no demostró que la razón del despido obedeciera a una causa imputable al empleador, sumado a ello, la demandada presentó carta dirigida a ellos, donde se manifestó: *“por la presente carta les hago saber mi decisión de finalizar la relación laboral que mantengo con la empresa desde abril del 2015, dicha decisión responde a motivos estrictamente personales que espero sepan comprender, ejercí mi labor hasta el día 29 de julio del 2019 para hacer entrega del puesto de trabajo a la persona que la compañía disponga”*

En conclusión, advirtió el despacho que el despido indirecto invocado por el trabajador además de no cumplir los presupuestos jurisprudenciales citados carece de prueba, por tanto, se declarara que la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes se originó en la renuncia voluntaria del trabajador y se absolverá a la demandada de la indemnización de que trata el Art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

II. TRASLADO A LAS PARTES

1. LA PARTE DEMANDANTE. Se abstuvo de presentar alegatos de conclusión dentro del término de traslado.

2. LA PARTE DEMANDADA.

Frente a los alegatos expuestos por la apoderada de la parte demandada, solo se estudiará la consideración denominada *“DE LA BUENA FE DE*

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014105001-2019-00583-01
DEMANDANTE: ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ
DEMANDADO: ALFALTART S.A.S. EN REORGANIZACIÓN

ASFALTAR S.A.S EN REORGANIZACIÓN Y LA IMPORCEDENCIA DE LA SANCION POR NO CONSIGNACION DE LAS CESANTIAS.”, atendiendo a que solo esta se relaciona con los hechos objetos de controversia.

Con respecto a las demás consideraciones no serán objeto de estudio al no relacionarse con las pretensiones del caso. En la consideración denominada “DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS A TERMINO FIJO Y SU INDEMNIZACIÓN, está haciendo alusión al caso de la señora MARIA OTILIA CARVAJAL, y el pago de la indemnización del artículo 64 del CST a través de transacción bancaria, por otro lado, la consideración “DE LA INEXISTENCIA DE LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO QUE LA ACTORA TUVO CON POLLOSAN”, lo allí relatado no se relaciona en nada con la litis aquí planteada.

II. CONSIDERACIONES

Atendido lo establecido en el artículo 69 del CPT y SS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 19 de julio de 2021 por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales en el proceso de la referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por el demandante, debiendo el despacho entrar a examinar los fundamentos jurídicos y el análisis probatorio de la decisión a efecto de establecer si merece o no su ratificación.

1.- PROBLEMA JURÍDICO:

Se encarga el Despacho de establecer si acertó la Jueza Primera Municipal de Pequeñas Causas Laborales al absolver a la parte demandada de las pretensiones incoadas en la demanda.

2.- TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá como tesis que fue acertada la decisión del juzgador de primer orden, teniendo en cuenta que la misma se ajusta a los criterios jurisprudenciales, normativos que reglan la materia y además porque no hubo error en la valoración probatoria del caso.

3.- DESARROLLO DE LA LITIS:

Para una mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollará los siguientes puntos: (i) Modalidad del contrato de trabajo, (ii) la Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa., (iii) la indemnización moratoria y (iv) análisis del caso en concreto.

(i) La modalidad del contrato obra o labor

La constitución política de Colombia prevé la protección al trabajo sin importar la modalidad ejercida -artículo 25-, igualmente, el Estado busca que los trabajadores cuenten con una estabilidad y garantías mínimas - artículo 53 de la norma en mención.

Artículo 53 El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Así las cosas, el Contrato de obra o labor, pertenece a la clasificación de los contratos por su duración: *Artículo 45- DURACION-El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”*, es decir, existen una condición a que la labor contrata será prestada en el término de la obra, pero esto, no requiere una formalidad expresa en su constitución, sino que desde el inicio de su celebración se especifique un plazo o posible plazo de ejecución.

Sobre el plazo estimado ha expuesto la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral en sentencia SL2600-2018: El contrato de trabajo por obra o labor es consensuado respecto al tiempo de su duración, por lo que, a falta de claridad frente a la naturaleza de la obra o labor contratada se entiende para todos los efectos legales que se celebra a término indeterminado.

Ahora bien, los contratos obra o labor, tienen las mismas condiciones y beneficios que un contrato laboral a término fijo o indefinido, es decir, el trabajador durante la ejecución de este será acreedor al pago de cesantías, intereses, primas y vacaciones en proporción a la duración de sus funciones, igualmente, al pago de la seguridad social en salud y pensión, así como el pago al auxilio de transporte si este se causa.

Finalmente, la terminación y liquidación de este tipo de contrato debe responder al tiempo que demore ejecutar la tarea para la cual fue contratado el trabajador o por el tiempo o porcentaje de la obra que se haya estipulado en el contrato. Sin embargo, la terminación anticipada y unilateral por parte del empleador implica indemnización para el trabajador por el tiempo que falte para terminar la obra que debe estar claramente señalada por escrito en el contrato, en otras palabras, sobre este contrato aplica la indemnización del artículo 64 del CST, por terminación de manera unilateral, igualmente, también se dispone que se podrá causar la indemnización del artículo 65 del CST.

(ii) De la Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa. Efectos de la renuncia y la renuncia motivada

De tiempo atrás la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el

hecho del despido, y que al empleador corresponde probar la justificación de este, si pretende exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, pues habiendo cumplido el actor la carga probatoria que le incumbe, se debe analizar si el despido se sujetó a los requisitos de forma y de fondo que lo justifiquen.

Ahora bien, la renuncia presentada por el trabajador debe entenderse como un acto libre y espontánea, en el cual manifiesta las razones por las cuales no quiere continuar con la prestación de sus servicios a su empleador, igualmente allí, también puede exponer las razones por las cuales termina el contrato con justa causa conforme a lo expuesto en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, la renuncia depende exclusivamente de lo que quiere el trabajador, pero, valga la pena precisar que para la validez de la renuncia no se requiere el consentimiento y/o aprobación del empleador.

Igualmente, cuando la renuncia se presenta por causas atribuidas directamente al empleador, podría estarse ante la figura de un despido indirecto per sé, habilita al trabajador a demandar al ex empleador y cobrar la indemnización del artículo 64 del CST, pero para que esto se atribuya al empleador se requiere de demostrar la existencia de la justa causa mediante la carta de renuncia.

(iii) Indemnización Moratoria del artículo 65 del CST.

La naturaleza jurídica de la indemnización moratoria fue resumida en la Sentencia C-892 de 2009, donde se determinó que es *la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador, siendo su aplicación desligada de las causas que motivaron la terminación del contrato de trabajo, destinada a proteger al trabajador de los efectos en el tiempo de la falta de pago de las acreencias debidas, culminación de la relación laboral.*

En la misma sentencia se determinaron los elementos que deben darse para que se genere su procedencia, esto es:

"i) que haya terminado la relación laboral; ii) que el empleador este debiendo al trabajador salarios y prestaciones y no las pague en el momento de dicha terminación; iii) que no se trate del caso en que procede la retención de dichos salarios y prestaciones; y, iv) que no se haya consignado el monto de la deuda confesada por el empleador en caso de que no haya acuerdo respecto del monto de la deuda, o que el trabajador se haya negado a recibir el pago.

La indemnización moratoria del artículo 65 cumple con los siguientes objetivos:

i) [Es un] mecanismo que buscan desincentivar el incumplimiento del empleador en el pago de salarios y prestaciones, insolutas al momento de terminar la relación laboral; ii) La indemnización moratoria y los intereses supletorios operan al margen de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo. Basta con que se demuestre que el empleador, a sabiendas, dejó de pagar oportunamente los salarios o prestaciones debidas, para que proceda su exigibilidad; y iii) Tanto la indemnización moratoria como los intereses supletorios encuentran sustento constitucional en la necesidad de proteger la remuneración del trabajador que, al finalizar su vínculo laboral, queda desprotegido económicamente, lo que obliga al pago oportuno de las acreencias debidas. Ello con el fin de evitar que la mora en el pago involucre la inminencia de un perjuicio irremediable, derivado de la afectación del derecho fundamental del trabajador y de su núcleo familiar dependiente.¹

Ahora bien, el artículo 29 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2002, introdujo una modificación al artículo 65 del C.S.T., única y exclusivamente para aquellos trabajadores que devenguen más de un salario mínimo legal mensual vigente:

...si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizadas 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... (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo 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, 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.

Sobre la buena fe, para la exoneración de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, la corporación ha sostenido:

Esa buena fe que la jurisprudencia ha encontrado en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y que le ha servido, si se halla suficientemente probada, para exonerar al empleador del pago de la indemnización moratoria cuando se le encuentra judicialmente responsable de la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato, es la creencia razonable de no deber, pero no es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada, pues aunque igualmente se ha admitido que corresponde a la que se ha dado en denominar buena fe simple, que se diferencia de la buena fe exenta de culpa o cualificada, debe entenderse, con todo, que es aquella que cabe

¹ Corte Constitucional, Sentencia C-892 de 2009

*definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude.*²

(iv) El análisis del caso en concreto.

En cuanto al fondo del asunto la demandante deprecó la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de abril de 2015 hasta el 29 de julio de 2019, que la terminación obedeció a causas atribuibles a la demandada y finalmente, que se debían cancelar las indemnizaciones del artículo 64 y 65 del CST, esta última por el no pago de las cesantías del año 2018 y 2019.

Como respuesta la accionada arguyó la existencia de una relación laboral por los mismos extremos temporales, pero bajo la modalidad de un contrato obra o labor, y argumentó que la renuncia solo le es atribuible al trabajador pues este presentó una carta de dimisión.

Ahora, si bien los extremos temporales, así como el salario no fueron objeto de controversia, nótese que entre las partes existió una divergencia entre la modalidad de contratación, pues el actor manifestó que el vínculo que los ató obedeció a un contrato a término indefinido, pero como advirtió la primera instancia dentro del expediente no se aportó prueba alguna que corroborara dicha situación, contrario a ello, la demandada en la contestación aportó un documento del cual se puede extraer: i) que entre las partes se firmó un contrato con fecha de iniciación de las labores del 08 de abril de 2015 y que la labor contratada sería de ayudante de obra para la realización de obras de mantenimiento de la carpeta asfáltica del tramo comprendido entre los municipios de Puerto Salgar, Cundinamarca, San Roque, Cesar, y la Transversal Rio de Oro – Camarca y que la finalización del mismo podría darse como consecuencia de la terminación de la obra entre de la Ruta del Sol, por retiro del empleador de esta obra, entre otras situaciones de similar índole, es decir, tiene las características propias de un contrato obra o labor.

La Corte Suprema de Justicia ha definido que una particularidad de este tipo de contratación es la estimación de una fecha determinable de la finalización³, es decir, que su terminación no puede estar atada al capricho del empleador, ahora bien, la Sala también ha considerado que en ciertos casos no puede existir una fecha exacta de finalización, sino que este tipo de contratos laborales se encuentran atados a contratos comerciales entre los patronos y un tercero.

“(…) la Sala estima que no erró el Colegiado en su apreciación, toda vez que el misma evidencia que la duración del contrato de trabajo estaba condicionada a la existencia del plurimencionado acuerdo interadministrativo, de modo que, contrario a lo que aduce la censura, la vigencia del primero se ató a la del segundo sin ningún tipo de condicionamiento adicional. (...) Colofón de lo anterior, es viable colegir que las partes establecieron sin condicionamiento alguno que el vínculo que las unía se mantendría hasta tanto se extinguiera el

² Corte Suprema de Justicia. Sentencia. Expediente 23987 de 2005.

³ Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL2905 de 2020

convenio entre las demandadas, mas no frente a la existencia del cargo del trabajador, como erradamente lo señaló el Tribunal⁴”.

Sumado a ello, y ante la ausencia probatoria documental y/o testimonial del señor ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ, no queda otra medida que declarar la existencia de un contrato obra o labor, máxime cuando la parte que alega la existencia de un derecho tiene la obligación de demostrar dicha situación, exceptuando los casos donde se hace necesaria la inversión de la carga probatoria y será la pasiva quien tiene la obligación de demostrar que lo expuesto por el demandante no corresponde a la realidad laboral que ató a los interesados, situación que aquí fue plenamente demostrada.

En lo que tiene que ver con la terminación unilateral del contrato laboral sin importar el tipo de modalidad, esta puede darse: ya sea como manifestación de la voluntad del trabajador o empleador -artículo 62 del CST-; en el caso en análisis alegó el demandante que la terminación obedeció al incumplimiento del pago de los salarios, en consecuencia, solicitó que dicha situación se encasillara dentro de la terminación unilateral por incumplimiento del empleador de sus obligaciones; tal y como lo dispone el numeral 6 del artículo en mención y en consecuencia, se condenara al pago de la indemnización del artículo 64 del CST.

Al analizar las pruebas obrantes en el expediente, nuevamente la parte actora no aportó el documento de terminación, sino que solo incorporó la carta de aceptación emitida por su empleador ante la renuncia, pero en contraposición de ello, la demandada ALFALTART S.A.S. incorporó como prueba una carga de renuncia a ellos dirigida el día 6 de agosto de 2019, donde en la parte final firmó el señor ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ y dicha documental no fue debatida sobre su autenticidad conforme a las reglas del artículo 269 del CGP.

Al examinar el contenido de la documental en mención se observa que la decisión que llevó al demandante a la terminación de la relación laboral obedeció motivos de índole personal, pues de allí se puede extraer: *Por la presente carta, les hago saber mi decisión de finalizar la relación laboral que mantengo con la empresa desde Abril del 2015. Dicha decisión responde a motivos estrictamente personales que espero sepan comprender*, es decir, que dicha causal no puede ser atribuible a su patrono, máxime cuando artículo 62 del CST previó *la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos* y sumado a ello, la parte actora no demostró por otro medio de prueba que esta motivación obedeció situaciones que viciarán su voluntad.

En consecuencia, y al no demostrarse que la causa fue imputable al empleador no opera la sanción contenida en el artículo 64 del CST, esto es, la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

⁴Corte Suprema de Justicia. Sentencia CSJ SL1597 de 2021

Finalmente, y en lo que acota a la indemnización del artículo 65 del CST por el no pago de las cesantías del año 2018; como bien lo ha sostenido la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia *no es automática ni inexorable, se debe analizar el actuar del empleador, es decir, debe demostrar con fundamento en el principio de buena fe, mediante la presentación de motivos justificables que acrediten que ciertamente no creía deber, pues de acuerdo con la «jurisprudencia nacional», excepcionalmente, la mala fe se presume, «ya que es al empleador a quien le corresponde por iniciativa de él, satisfacer al trabajador la totalidad de salarios, prestaciones e indemnizaciones»⁵*

Aquí valga la pena precisar que la demandada adujo que la demoras en los pagos de las cesantías correspondió al inicio de un proceso de reorganización empresarial en el año 2018, admitido en el año 2020 y el cual está vigente a la fecha tal y como se desprende del certificado de existencia y representación legal de la empresa ALFALTART S.A.S. y que el inicio de la reorganización derivó en la cesación de los pagos.

La anterior situación fue advertida por la primera instancia, pues el aquo consideró que las cesantías del año 2018 si bien se cancelaron con posterioridad a la fecha del 16 de febrero de 2019 esta situación se dio por la mala situación económica que atravesaba la demandada, lo que conllevó al inicio del proceso de reorganización ante la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, igualmente expuso que estos trámites impide a las empresas realizar pagos o compensaciones, esto con el fin de tenerla en funcionamiento, logrando que el ente generador de empleo no se acabe y que continúe siendo viable en el mercado.

Así las cosas, no puede acreditarse que el empleador actuó de mala fe con respecto al pago de las cesantías del año 2018 pues dentro del plenario se aportaron las pruebas que sustentaron el mal estado económico de la entidad, per se, no puede considerarse que la demora fue un capricho del ex-empleador o un actuar malicioso de su parte y es que la mala fe debe demostrarse situación que aquí no fue acreditada.

La Corte Suprema de Justicia ha sustentado que si la omisión de los pagos por prestaciones o salarios, fue un suceso que se originó por motivaciones o razones que justifiquen la omisión de esos pagos, no se aplicaría la indemnización moratoria, dado su elemento subjetivo (buena o mala fe), puesto que al ser una sanción, cuya aplicación no automática ni inexorable, la jueza tiene el deber de estudiar la conducta del empleador para determinar la buena o mala fe en sus acciones, y concorde al caso concreto se decidirá si imponer la indemnización según lo que se pruebe en el proceso, o absolver al empleador, respecto a ello, se pronunció en la sentencia SL1820-2021 con Radicación N° 790032 donde definió la buena fe como:

“obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad

⁵ Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia 16967 de 2017.

y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos”

En este sentido la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral⁶, expresó que la buena o mala fe del empleador provenía no de un precepto propiamente legal, dado que se trata de establecer si la conducta determinada del empleador se encuentra enmarcado dentro de lo razonable y atendible, de modo que se configure una buena fe, y debe provenir de la valoración de los hechos discutidos y probados. Siendo así, la situación no debe discernirse por la vía de puro derecho.

En conclusión, al trabajador le corresponde probar que el empleador no le pagó oportunamente lo que le debía al terminar el contrato de trabajo, y el empleador le corresponde probar que esa mora o incumplimiento no se debió a su mala fe.

En ese sentido se confirma la providencia consultada.

4.- COSTAS

Se abstiene el despacho de imponer condena en costas ante el grado jurisdiccional de consulta.

5.- SINTESIS DE LA DECISIÓN.

En consecuencia, se tiene que el fallo fue desfavorable a las pretensiones del señor **ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ**, ello, pues en principio no aportó pruebas que respaldaran los hechos y pretensiones de la demanda siendo esta una carga que tenía dentro del presente proceso.

Ahora bien, ante la ausencia de material probatorio a su favor; se concluyó que el contrato laboral entre las partes fue un contrato de obra o laboral, que el salario pactado fue un SMLMV para cada anualidad en la que duró la relación laboral, esto fue desde el 09 de abril del año 2015 hasta el 29 de julio de 2019.

Igualmente, la demandada demostró que no se debía el pago de la indemnización por despido injusto en razón a que la carta de renuncia presentada por el trabajador obedeció a motivos de carácter personal y no como consecuencia de un incumplimiento del pago de los salarios.

Finalmente, tampoco se acreditó que el pago de manera tardía de las cesantías del año 2018 obedeció a una mala fe del empleador, sino que la razón que llevó a que estas se hicieran en octubre de 2019 y no febrero de esa anualidad fue por la mala situación económica que atraviesa la empresa demandada.

⁶ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 3 de septiembre de 2003, radicación 20348

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014105001-2019-00583-01
DEMANDANTE: ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ
DEMANDADO: ALFALTART S.A.S. EN REORGANIZACIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

V. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el día trece (13) de diciembre de dos mil veintidós (2022) en el proceso ordinario laboral iniciado por **ALEX JAVIER GONZÁLEZ PÉREZ** contra la **ALFALTART S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** de conformidad con las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia al estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: NOTIFÍQUESE por fijación en edicto en el micrositio web de la rama judicial asignado al Juzgado Quinto Labora del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos año 2023.

CUARTO: En firme esta providencia, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE A LAS PARTES



JORGE ALONSO MORENO PEREIRA
JUEZ