

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia  
Demandante: Carlos Armando Álvarez Leal  
Demandado: Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.  
Radicado: 2021-284-01.



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

La Secretaría del **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA,**  
**HACE SABER:**

Que en el proceso **ORDINARIO LABORAL** radicado N°. 680014-105-002-2021-00284-01 adelantado por el señor **CARLOS ARMANDO ÁLVAREZ LEAL** contra **OPERADORA DE TRANSPORTE MASIVO MOVILIZAMOS S.A.**, se profirió sentencia calendada catorce (14) de diciembre del dos mil veintidós (2022), a través de la cual se decide el grado jurisdiccional de consulta, confirmando la sentencia de emitida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el día 28 de marzo de 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 2022, por un (1) día hábil, hoy 15/12/2022, a las 08:00am. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**MARIA ISABEL MONCADA ACUÑA**  
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 15/12/2022, a las 4:00 p.m.

**MARIA ISABEL MONCADA ACUÑA**  
Secretaria

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.



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

Bucaramanga, catorce (14) de diciembre de dos mil veintidós (2021)

TIPO DE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.
DEMANDANTE:	CARLOS ARMANDO ÁLVAREZ LEAL.
DEMANDADO:	OPERADORA DE TRANSPORTE MASIVO MOVILIZAMOS S.A.
RAD. No.	68001410500220210028401
TEMA:	INDEMNIZACIÓN MORATORIA, ARTICULO 99 LEY 50 DE 1990.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del C.P.T. y S.S. 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 6 de septiembre del 2021, por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga.

En tal orden, de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 15 de la Ley 2213 de 2022, concordante con el art. 1 del Acuerdo PCSJA20-11581 se profiere la siguiente:

**SENTENCIA:**

**I. ANTECEDENTES.**

**1. LA DEMANDA:**

**PRETENDE** la parte actora que se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo entre esta y el demandado desde 4 de julio del 2017, que se declare que la parte demandada pago tardíamente las cesantías al

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

demandante, causadas entre el 1 de enero del 2020 y el 31 de diciembre de la misma anualidad, el día 13 de agosto del 2021.

Y que en consecuencia se condene a la demandada a pagar a CARLOS ARMANDO ÁLVAREZ LEAL, la sanción moratoria del artículo 99, numeral 3, de la ley 50 de 1990, por el no pago oportuno de las cesantías causadas en el periodo 2020, por un valor de ocho millones doscientos veintitrés mil doscientos setenta y ocho pesos con cuatro centavos (8.223.278,4), así mismo pretende que se le condene a pagar las costas procesales y las agencias en derecho.

En soporte de las pretensiones en síntesis adujo lo siguiente: Que entre el demandante y la demandada existe una relación laboral con contrato a término fijo desde el 4 de julio del 2017 hasta la fecha de la presentación de la demanda; que el señor CARLOS ARMANDO ÁLVAREZ LEAL trabajó para la empresa OPERADORA DE TRANSPORTE MASIVO MOVILIZAMOS S.A. durante el año 2020; que el demandante para ese periodo de tiempo devengaba un salario de un millón trescientos noventa y tres mil setecientos setenta y seis pesos (\$1.393.776); que la demandada pagó de forma tardía al trabajador demandante las cesantías correspondientes al año 2020, haciendo el pago respectivo el 13 de agosto del 2021 y; que para la fecha, el demandante se encontraba afiliado al fondo de pensiones y cesantías PORVENIR AFP.

**2.- CONTESTACION:**

El día veintisiete (27) de enero del dos mil veintidós (2022) comparece la parte demandada junto a su apoderado el abogado OMAR LEONARDO HERRERA, contestando la demanda de manera verbal y escrita, en la cual declaraba respecto del PRIMER HECHO como falso, aclarando que el vínculo laboral inicio el 5 de julio del 2017 mediante contrato a término fijo, el cual se prorrogó de manera automática; y respecto a los demás hechos afirmó

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

que eran ciertos, haciendo la salvedad de que el pago tardío de las cesantías se encuentra enmarcado bajo el principio de buena fe. Se opuso a las pretensiones de la demanda, pues argumenta que el pago tardío de las cesantías se encuentra enmarcado en el principio de buena fe, razón por la cual no es procedente el pago de la indemnización moratoria. Planteó las siguientes excepciones: CONFIGURACIÓN DEL PRINCIPIO DE BUENA FE – EXISTENCIA DE UN ACTUAR CORRECTO.

**3.- SENTENCIA CONSULTADA.**

Concluyó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el veintiocho (28) de marzo de dos mil veintidós (2022), en la que el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con extremos laborales del 5 de julio del 2017 y que a la fecha se encuentra vigente, entre **CARLOS ARMANDO ÁLVAREZ LEAL** y la **EMPRESA OPERADORA DE TRANSPORTE MASIVO MOVILIZAMOS S.A.**; declaró que la demandada no consignó a tiempo las cesantías correspondientes al año 2020, y declaró probada la excepción de mérito denominada **PRINCIPIO DE BUENA FE – EXISTENCIA DE UN ACTUAR CORRECTO**, razón por la cual absolvió a la demandada **EMPRESA OPERADORA DE TRANSPORTE MASIVO MOVILIZAMOS S.A.**, de las demás pretensiones presentadas por la parte demandante; se abstuvo de condenar en costas a las partes y ordenó la remisión del expediente a los Juzgados Laborales del Circuito de Bucaramanga, a fin de que se surta el grado jurisdiccional de consulta.

En lo atinente a los fundamentos que motivaron la decisión de instancia, arguyó en primer lugar el *a quo* que: el régimen legal de la sanción moratoria por la no consignación del auxilio de cesantías se establece en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que establece que el valor liquidado por conceptos de cesantías debe consignarse antes del 15 de

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

febrero del año siguiente al que se causan en una cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que este elija, siendo que el empleador que incumpla este plazo deberá pagar un (1) día de salario por cada día de retardo; que dicha sanción se asemeja a la contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, teniendo como origen el incumplimiento de ciertas obligaciones del empleador y teniendo una naturaleza eminentemente sancionatoria, por lo cual su imposición está condicionada a examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos, relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

Continuó afirmando que la indemnización moratoria por el pago tardío de las cesantías instaurado en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 no procede de manera automática e inexorable, por lo que es menester analizar la conducta del empleador puesto que, si el empleador ha omitido los pagos de ley, y no obstante lo anterior su conducta se ajusta a los parámetros de buena fe, debe ser eximido de la condena. Como soporte de sus afirmaciones procedió a referirse a la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, en sentencia del 23 de marzo 2011, radicado número 35962 con Magistrado Ponente, Dr. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

El concepto de buena fe en materia laboral, definido por la Corte Suprema de Justicia en abundante jurisprudencia puede resumirse en lo expresado por dicha Corporación en sentencia del 16 de marzo del 2005 expediente número 23987, en donde indicó lo siguiente:

*“La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta en contraposición con el obrar de mala fe. Y se entiende que se actúa de mala fe. Quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud”.*

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

Principio que ha sido consistente con vetusta jurisprudencia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, quien ha mantenido esa misma postura desde sentencia del 23 de junio de 1958.

Respecto del argumento principal de la parte demandada, el juzgador de instancia se refirió a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte en sentencia del 24 de enero de 2012 radicado número 37288. Magistrado Ponente Jorge Mario Burgos considerando:

*“que no excluye el principio de la indemnización moratoria por cuanto de modo alguno los trabajadores no deben asumir los riesgos y pérdidas del patrono conforme lo establece el artículo 28 del Código sustantivo del trabajo y más aunado al artículo 157, que señala que los créditos causados exigibles de los operarios por concepto de salarios y prestaciones e indemnizaciones son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre los demás”.*

Conforme lo anterior, consideró necesario que se encontraran debidamente acreditadas las razones atendibles del incumplimiento del patrono, para que se pueda predicar buna fe y al realizar el estudio del caso en concreto, manifestó que no era procedente emitir condena en contra de la demandada, en razón a las pruebas practicadas en el proceso, encontrando probado la grave afectación económica presentada por la demandada y las reiteradas gestiones realizadas por la demandada tendientes a encontrar una solución a la grave situación financiera que venía presentándose, la cual se acrecentó debido a la Emergencia Sanitaria; el cese de las actividades por parte de los trabajadores por el no pago de la nómina y los compromisos efectuados por la parte demandada, a suspensión de actividades por imposibilidad de suscribir garantía única de cumplimiento y los pagos que se destinaron directamente con recursos de la demandada al pago de obligaciones contraídas con las entidades financieras Bancolombia y Banco Davivienda.

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

Con base en el material probatorio allegado por la parte demandada y las pruebas practicadas en audiencia, el juzgador determinó que existían razones suficientes para no imponer sanciones indemnizatorias encontrando probada la buena fe del empleador, y por tanto, declaró probada la excepción de mérito presentada por la pasiva.

**II. TRASLADO A LAS PARTES Y ALEGATOS DE CONCLUSION:**

**1. PARTE DEMANDANTE:** Argumenta que la empresa demandada incumplió con el mandato legal de hacer el pago de las cesantías del año 2020, pago el cual no ocurrió sino hasta el día 13 de agosto del año 2021, teniendo como fecha máxima el día 14 de febrero del año 2021. Reconoce que la demandada MOVILIZAMOS S.A. tenía una condición económica complicada, pero que la misma desde siempre se había mantenido, igualmente que la demandada contaba con mecanismos jurídicos y legales para exigir el pago de las catorcenas a METROLÍNEA S.A.

Manifestó que la demandada tenía la oportunidad de renegociar, en algún aspecto, cómo se ejercían los pagos para el cumplimiento de la operación, siendo que adicionalmente la empresa en varias ocasiones dio prelación a los pagos de gastos por concepto de combustible sobre el pago de las acreencias laborales de los trabajadores, pagando en múltiples ocasiones por fuera de los términos y plazos pactados en los contratos de trabajo las acreencias laborales adeudadas, situación que desembocó en el cese de actividades promovidas por los trabajadores, apoyados por el mismo sindicato para presentar exigencias ante METROLÍNEA S.A.

**2. PARTE DEMANDADA:** La demandada se remite a puntos específicos relacionados con los alegatos de conclusión del demandante, enunciando respecto de la renegociación que realizar dicha acción, al tratarse de un contrato de concesión en virtud de la Ley 80 de 1993, conlleva una gran complejidad, siendo que se intentó en muchísimas ocasiones llegando

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

incluso a negociar cuatro acuerdos OTROS SI para el cumplimiento de las obligaciones adeudadas, los cuales fueron adjuntados con la contestación de la demanda. En relación a las cesaciones de actividades realizadas por los trabajadores, la demandada manifestó que nunca ha promovido un cese de actividades, siendo que los mismos fueron promovidos por los sindicatos y los empleados de manera autónoma, reiterando que su diligencia en el cumplimiento de sus obligaciones patronales fue más que demostrada con los documentos allegados al plenario, recalcando que como empresa ejerció gestiones ante distintas entidades estatales, con el propósito de requerir los recursos para poder cumplir con las acreencias laborales.

Finalmente, insistió en que la indemnización moratoria es eminentemente sancionatoria, por ende, su aplicación o procedencia no es de manera automática ni inexorable, y no es procedente la sanción moratoria pretendida por la parte actora, toda vez que se ha demostrado la existencia de razones válidas para no cumplir a tiempo con el pago de las obligaciones laborales a su cargo, situaciones que han sido reconocidas por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL3815 del año 2021, con magistrado ponente Martín Emilio Beltrán Quintero.

**III. CONSIDERACIONES.**

Atendiendo lo establecido en el artículo 69 de C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga en el proceso de 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.

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

**1.- PROBLEMA JURIDICO:**

Debe el despacho establecer si acertó el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga al absolver a la parte demandada del reconocimiento y pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 que fuere solicitada en la demanda, al considerar que la parte demandante no cumplió con la carga probatoria para demostrar la mala fe por parte de su empleador al consignar el pago de las cesantías correspondientes al año 2020 en el plazo legal para ello.

**2.- TESIS DEL DESPACHO:**

El Despacho sostendrá como tesis que fue acertada la decisión del juzgador de instancia, 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 mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollara los siguientes puntos: (i) la indemnización moratoria del numeral 3, artículo 99 de la ley 50 de 1990, buena fe del empleador y elementos probatorios que acrediten que el actuar del empleador se enmarco en el principio de buena fe, (ii) Derecho al mínimo vital y Derecho al trabajo (iii) caso concreto.

**i. Indemnización moratoria, numeral 3 artículo 99 de la ley 50 de 1990, buena fe del empleador, y elementos probatorios que acrediten que el actuar del empleador se enmarco en el principio de buena fe.**

La indemnización moratoria de la Ley 50 de 1990 numeral 3 del artículo 99 establece la sanción moratoria por el no pago de las cesantías o el pago tardía de la misma de la siguiente manera:

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

*“El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo”.*

En tal sentido, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha referido que la misma no es de aplicación automática. En tal sentido, la Corte en sentencia 13.467 del 11 de julio de 2000<sup>1</sup>, afirmando que:

*“La indemnización moratoria consagrada en el numeral tercero del artículo 99 de la ley 50 de 1990, tiene origen en el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de consignar a favor del trabajador en un fondo autorizado el auxilio de cesantía, luego se trata de una disposición de naturaleza eminentemente sancionadora, como tal, su imposición está condicionada, como ocurre en la hipótesis del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al examen o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del patrono.*

*Ello no es nada nuevo, pues en sentencia de 9 de abril de 1959, reiterada en varias oportunidades, tanto por el extinguido tribunal supremo del trabajo como por la Sala de Casación laboral de la Corte, se ha dicho que, “La sanción por ella consagrada (se refiere al CST, art. 65) no opera de plano sobre los casos de supuestas prestaciones sociales no satisfechas por el patrono, ya que tal indiscriminada imposición de la pena pecuniaria entrañaría aberración contraria a las normas del derecho que proponen el castigo como correctivo de la temeridad, como recíproco del ánimo doloso...”*

---

<sup>1</sup> M.P. Carlos Isaac Nader.

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

Tal criterio ha sido mantenido de forma pacífica en la jurisprudencia de la Corte, de tal suerte que en la sentencia SL15507-2015, se insiste en que su aplicación no es automática ni inexorable, exponiéndolo así:

*“No es de aplicación automática, en cada caso es necesario estudiar si la conducta del empleador estuvo o no asistida de buena fe Tesis: «Como de tiempo atrás se ha venido sosteniendo por la jurisprudencia de esta Corte, «...la aplicación de la indemnización moratoria para cualquiera de los dos eventos que ocupan la atención a la Sala, no es automática ni inexorable, y por ende en cada asunto a juzgar el sentenciador debe analizar si la conducta remisa del empleador estuvo o no justificada con argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiese llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos”. CSJ SL del 21 de abril de 2009, No. 35414, y reiterada, entre otras, en la sentencia proferida CSJ SL, 24 jun. 2015, rad. 50930”.*

En este sentido, la jurisprudencia ha precisado que es menester evaluar la buena o mala fe del empleador en cada caso concreto para imponer la sanción moratoria, debido a que la misma no es automática y por lo tanto, se toma en cuenta que el actuar del empleador esté revestido de buena fe.

En reciente sentencia CSJ SL, 20 de sep. 2017, rad. 55280 reiteró:

*“En ese contexto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal aplicó automáticamente la sanción moratoria y dejó de lado la valoración de las pruebas que conducirían a la absolución por tal concepto. En punto a la temática propuesta, se ha de precisar que esta Radicación Corporación reiteradamente ha puntualizado que la indemnización moratoria, no opera de manera automática, sino que en cada caso concreto debe valorarse la*

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

*conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.*

*Para esto, se ha establecido que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la totalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo. También se ha dicho que razones válidas, no necesariamente son las que jurídicamente acoja el juez en su sentencia, o que sean las que finalmente defina la jurisprudencia o la doctrina, sino que solo basta con que ellas tengan fundamento en unos argumentos sólidos y factibles, que den un grado de certeza tal que permita llevar a la creencia fundada que se está actuando correctamente o conforme a la ley”.*

La indemnización moratoria del artículo 99 numeral 3 de la ley 50 de 1990 es una sanción, es decir, pretende castigar monetariamente al deudor de las acreencias laborales, aunque esta contiene un elemento subjetivo -la buena fe-, razón por la que su aplicación no es automática una vez cumplido el plazo legal para la consignación de las cesantías al respectivo fondo sin que este haya ocurrido, por lo que para aplicar la indemnización moratoria del artículo 99 ya reseñado es necesario demostrar que la omisión de esa consignación fue deliberada por el empleador para obtener beneficio de dicho actuar. En ese sentido, debe presentarse la mala fe del empleador, por lo cual si el empleador demuestra que omitió los pagos por razones entendibles, justificables, y atendibles, se le exoneraría del pago de dicha indemnización moratoria.

**Buena fe del empleador.**

De acuerdo a la jurisprudencia, la mala fe en el actuar del empleador debe probarse. Sin embargo, la carga de la prueba recae en el empleador, puesto que la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción laboral, el empleador es el extremo fuerte de la relación laboral, razón por la cual en la

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

práctica es el empleador el que ha de demostrar el principio de buena fe en su actuar.

De esta manera, 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, el juez 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.

En la sentencia SL1820-2021 con Radicación N° 79003<sup>2</sup> se define 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 y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos”.*

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia en sentencia de marzo 16 de 2005 expediente 23987, definió la buena fe en los siguientes términos:

*«La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud" (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223), como lo expresó la Sala Civil de esta Corte en sentencia de 23 de junio de 1958.*

---

<sup>2</sup> M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado.

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

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

En este sentido la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral<sup>3</sup>, 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 materia laboral la carga se invierte, dado que el extremo más fuerte de la relación laboral es quien debe probar la buena fe de su actuar, es decir, el empleador, debido a que en la práctica no le sería posible al trabajador siendo el extremo más débil de la relación probar la mala fe del empleador, lo anterior, no quiere decir que presuma la mala fe, constitucionalmente según el artículo 83 se presume la buena fe y se prueba la mala, en base a

---

<sup>3</sup> Sentencia del 3 de septiembre de 2003, radicación 20348.

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

las circunstancias de las relaciones laborales se invierte la carga de la prueba, lo que no debe entenderse como que se presume la mala fe.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido en reciente jurisprudencia<sup>4</sup>:

*“Cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política”.*

Para lo cual *“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. Expresado en palabras diferentes: la dicha creencia no significa necesaria e inexorablemente la dispensa de la sanción moratoria, porque la empleadora puede cometer actos que demuestren que su actuación laboral, al no cumplir sus obligaciones, no estuvo acompañada de razones atendibles, configurativas de buena fe”*<sup>5</sup>.

La jurisprudencia ha resuelto que la carga probatoria esté en manos del extremo más fuerte de la relación laboral, tratando se dé la buena fe en el actuar, toda vez que probar la buena fe no representa únicamente, probar

---

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. Sentencia SL199-2021.

<sup>5</sup> Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. Sentencia SL17462-2014, Radicación N° 44317, Acta N° 44, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia****Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.**Radicado:** 2021-284-01.

que su omisión en el pago de las acreencias laborales se debió a una razón en específico, sino que también el empleador ha de demostrar que gestionó todos los procesos posibles para obtener recursos económicos necesarios para eventualmente pagar las acreencias laborales, de modo que se entienda que la omisión del pago obedeció a factores externos y que pese a los esfuerzos del empleador no fue posible consignar los pagos correspondientes.

**ii. Caso Concreto**

En el desarrollo de la Litis, tenemos que la demanda inicialmente se radicó contra la empresa OPERADORA DE TRANSPORTE MASIVO MOVILIZAMOS S.A., buscando la declaratoria de la obligación de la demandada de reconocer y pagar al demandante la indemnización contenida en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, con ocasión a la consignación tardía de las cesantías causadas durante el año 2020.

Teniendo en cuenta el trámite procesal, ambas partes aceptaron la existencia de un vínculo laboral mediante contrato a término fijo iniciado el 5 de julio del 2017, y vigente al momento de la demanda. Además, se encontró demostrado que la demandada MOVILIZAMOS S.A. procedió a realizar la consignación de las cesantías correspondientes al año 2020 el día 13 de agosto de 2021.

Ahora bien, dentro de las presentes diligencias se encuentra que el demandando alega que su actuar se enmarco en el principio de buena fe, dado a que a través de diferentes gestiones frente al ente gestor, las entidades bancarias y otras entidades gubernamentales como la Alcaldía de Bucaramanga, para la obtención recursos, llegando al presentar propuestas para cambiar la formas de pago de los créditos obtenidos con Bancolombia y Banco Davivienda, mismas que fueron rechazadas por la entidades bajo el argumento de que las propuesta presentadas eran inviables, solicitando al

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

ente gestor recursos de los fondos para el sostenimiento del sistema de transporte masivo, y hasta solicitando apoyo de la alcaldía de Bucaramanga y el Área Metropolitana en virtud del Decreto 575 del 2020, recibiendo respuesta negativa por parte del ente gestor y no obteniendo una respuesta concreta por parte del Área Metropolitana, siendo que los concejos municipales de Piedecuesta y Floridablanca no se pronunciaron al respecto de su solicitud. De manera que, al no obtener recursos a pesar de los esfuerzos realizados, de las múltiples solicitudes de la empresa a diversas entidades, no pudieron consignar las cesantías ocasionadas en el año 2020 en la fecha indicada por la ley, es decir, 15 de febrero del 2021, consignando las cesantías en fecha posterior, el 13 de agosto del 2021, una vez se contó con recursos económicos necesarios.

Del interrogatorio de parte llevado a cabo por el juzgador de instancia, se puede extraer que efectivamente las cesantías causadas en el 2020 se pagaron de manera tardía, debido a falta de pago por parte de Metrolínea de las catorcenos adeudadas, y a la situación financiera de la OPERADORA DE TRANSPORTE MASIVO MOVILIZAMOS S.A. durante la Emergencia Sanitaria decretada con ocasión a la pandemia del virus COVID-19, que conllevaron la implementación de bioseguridad y la respectiva reducción de pasajeros. En consecuencia, Metrolínea retrasaba sus pagos hasta por un (1) mes, como lo expresó la parte demandada.

Igualmente, que a la demandada no se le consignaban los pagos por los kilómetros recorridos si no había demanda suficiente de pasajeros. En razón a lo anterior, la Operadora demandada carecía de recursos para pagar las catorcenos y las cesantías del año 2020, lo que conllevó a que, en vista de la situación financiera al no poder obtener recursos económicos y habiendo sido negado todas las solicitudes presentadas para obtener un alivio económico, la empresa optó por otorgar una carta a los trabajadores para el

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

retiro de sus cesantías debido a la falta de recursos para el pago de sus salarios.

Al escrito de la contestación la parte demandante anexó como pruebas documentales<sup>6</sup>, para probar la grave afección económica: el contrato de Concesión Dos, los Indicadores de Desempeño conforme a los cuales pagaban a las concesionarias dependiendo del porcentaje, el Acuerdo Privado Entidades Financieras 2016 con Bancolombia y Banco Davivienda, la Certificación Fideicomiso Movilizamos S.A., la Certificación de Deuda Metrolínea, Certificación Multas impuestas a Movilizamos por servicios pagados y no prestados, Estados Financieros diciembre 2020-agosto 2021, el informe Metrolínea Validación 2020 – Plan Inversión Fes, Solicitud Levantamiento y Recuperación de Flota y certificación trabajadores activos.

Por otro lado, con el ánimo de demostrar la buena fe en su actuar, allegó copia de las diversas gestiones realizadas para obtener recursos económicos, entre ellas las cartas enviadas a Metrolínea y otros, cartas enviadas a las Entidades Financieras acreedoras, memorando de entendimiento, contrato modificadorio, y los pagos respectivos a las acreencias laborales: pagos nómina, pagos cesantías, pagos seguridad social, y carta de autorización de retiro de cesantías dirigida a sus trabajadores.

Igualmente, agregó a los anexos de la contestación documentos en los que se contempla la situación que llevo a la suspensión de actividades, ante la negación de la póliza de garantía única de cumplimiento y la respuesta negativa de las aseguradoras, hasta el levantamiento del acta de suspensión de actividades, documento anexado a la contestación, junto con el comunicado con seguros Bolívar, la negación de la suscripción de pólizas, el acta de modificación de los montos asegurables, entre otros documentos.

---

<sup>6</sup> Carpeta 11 del expediente digital.

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

De esta documental, el Despacho considera importante destacar el reporte de los estados financieros de la demandada para finales del año 2020, en el cual se observa que para dicha anualidad los activos de la empresa demandada ascendían a la suma de \$36.247.165.927,73 mientras que los pasivos a su cargo correspondían a la suma de \$70.488.463.482,95; de igual manera, que el correspondiente informe del ejercicio para dicha anualidad reportó pérdidas por la suma de \$2.029.591.072,67. Estas circunstancias permiten deducir al Despacho que efectivamente las condiciones económicas de MOVILIZAMOS S.A. eran de tal categoría que no resultaba posible cumplir con las obligaciones a su cargo, no solamente para con sus trabajadores, sino con sus proveedores y demás acreedores.

Esto se corrobora al analizar la respuesta emitida por el banco DAVIVIENDA respecto de los pagos que se destinaban directamente de los recursos de MOVILIZAMOS S.A. para el pago contraído con la entidades financieras Bancolombia y Banco Davivienda desde marzo del 2020, para lo cual el Banco Davivienda remitió una constancia del fidecomiso Movilizamos S.A en el desarrollo del contrato fiduciario, evidenciando lo giros realizados con cargo a los recursos fideicomitidos en cumplimiento de las obligaciones establecidas a su cargo en el contrato fiduciario, constancia que fue expedida el 1 de febrero del 2022, en el cual se observan giros entre los meses de marzo 2020 hasta septiembre del 2021.

Conforme a lo anterior, se verifica que la fiduciaria Davivienda retiraba primeramente los dineros correspondiente al pago de las obligaciones crediticias contraídas con Bancolombia y Banco Davivienda, sin contar los descuentos ejecutados por Metrolínea a los pagos por concepto de multas impuestas por servicios pagados no prestados, es decir, por buses que no encontraban activos dentro de la flota, de manera que una vez descontadas las multa y basándose el pago según el indicador de desempeño (por

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

porcentaje), los recursos eran entregados a la fiducia según lo pactado en el contrato de fiducia con Davivienda, quien procedía a retirar directamente de los recursos los valores correspondientes al crédito según el acuerdo pactado con las entidades financieras en el 2016, para posteriormente entregar a MOVILIZAMOS S.A. los recursos restantes.

La OPERADORA DE TRANSPORTE MASIVO MOVILIZAMOS S.A., priorizó el funcionamiento de la flota para mantener el trabajo y mínimo vital de sus trabajadores. Sin embargo, debido a las circunstancias presentadas con ocasión a la Emergencia Sanitaria y a la negación de sus constantes solicitudes al ente gestor, a las entidades financieras y gubernamentales, llegaron a una situación crítica no pudiendo mantener ni el funcionamiento de la flota ni la concesión a falta de los recursos económicos y la póliza de garantía que se exigía como requisito para mantener el contrato con Metrolínea. A falta de dicha póliza, Metrolínea retiró la concesión otorgada a MOVILIZAMOS S.A., eliminando así la principal fuente de ingresos que constituía el objeto social de la empresa.

Con los recursos restantes allegados a MOVILIZAMOS S.A., la empresa pretendía mantener en funcionamiento la flota y pagar con ellos las acreencias laborales adeudadas, sin embargo, los mismos resultaban insuficientes, al punto de que no pudo sostenerse en funcionamiento. En efecto, toda vez que cada que un vehículo presentaba fallas a falta de recursos no se le podía otorgar mantenimiento, esto generaba más descuentos por multas lo cual, sumado a las demoras en los pagos por parte de Metrolínea, y a que los pocos recursos obtenidos directamente la fiducia lo consignaba para el cumplimiento de obligaciones crediticias, MOVILIZAMOS S.A. no se encontraba en una situación económica que le permitiese cumplir con sus obligaciones laborales dentro de los términos de ley.

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

Así, el Despacho encuentra que el pago de las cesantías causadas en el año 2020, se consignó tan pronto como MOVILIZAMOS S.A. obtuvo recursos de un saldo a favor solicitado ante la DIAN, cuya gestión se venía adelantando desde el 2020, con los cuales la empresa procedió al pago de las acreencias laborales, salarios y cesantías pendientes.

Como lo manifestó el *a quo*, a la luz de la Ley 50 del 1990, en su artículo 99 numeral 3 establece la indemnización moratoria por el no pago de las cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente al causado, y de la jurisprudencia destaco el criterio de la Corte Suprema De Justicia, que compara la sanción del 99 con la establecida en el artículo 65 del código sustantivo de trabajo, teniendo origen en el incumplimiento del empleador en ciertas obligaciones de naturaleza eminentemente sancionatoria, su imposición está condicionada al examen análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

En el presente caso, las pruebas documentales acreditan la gestión y diligencia del patrono por obtener recursos, así también se puede observar mediante la revisión documental que la empresa priorizaba las acreencias laborales y los derechos de sus trabajadores, sirviendo el interrogatorio de parte para confirmar lo ya mencionado en la contestación y sus anexos, demostrando con lo anterior que su actuar como empleador no pretendía desconocer los derechos laborales ni afectar a sus trabajadores.

El material probatorio nos permite discernir que no existen razones para la imposición de la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990, dado que el actuar del empleador estuvo enmarcado en el principio de buena fe, y que el mismo a pesar de la crisis económica trató por diferentes medios de obtener recursos que le permitieran cumplir con las acreencias laborales, pagando sus obligaciones para con los trabajadores tan pronto obtuvo

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

recursos económicos para ejecutar los pagos a todos sus trabajadores. Habiéndose demostrado las razones atendibles para justificar el incumplimiento del pago oportuno de las cesantías, como se observó en el caso en concreto en ningún momento el patrono pretendió desconocer o defraudar los intereses y créditos del demandante.

Considera el Despacho que la demandada presentó una justificación razonable que justifica la mora en el pago, en relación con la sanción moratoria solicitada por la parte demandante. Por lo tanto, considera el Despacho adecuada la extrapolación realizada por el *a quo* del análisis efectuado por la Sala Laboral del Tribunal Superior de este Distrito Judicial dentro del proceso con radicación 2014-505 del 15 de agosto de 2019, siendo la Magistrada Ponente la doctora Ema Hinojosa:

*“Es así que considera que la Sala que la restructuración económica que atravesó, la demanda es un factor determinante en su conducta, que estuvo asistida de buena fe en el incumplimiento o no pago de las prestaciones sociales al demandante”.*

En ese orden de ideas, de las pruebas practicadas en el proceso debe emerger el principio de buena fe en el actuar del empleador, y que en ningún momento el empleado pretendió evadir las responsabilidades y obligaciones del contrato de trabajo, pues de otro modo el empleador no sería absuelto de la sanción moratoria.

No es procedente la indemnización moratoria del numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990, puesto que no se cumple el presupuesto esencial de la mala fe por parte de la entidad demandada, demostrando así a través de las pruebas presentadas y practicadas en juicio, declarando la excepción propuesta por el apoderado de la parte demandada, denominada configuración del principio de buena fe, existencia de una actuar correcto.

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.

En ese sentido se confirma la providencia consultada.

**IV. COSTAS.**

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

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 Juzgado Segundo Laboral de Pequeñas Causas de Bucaramanga, el 28 de marzo de 2022, en el proceso ordinario laboral iniciado por **CARLOS ARMANDO ÁLVAREZ LEAL** contra la **OPERADORA DE TRANSPORTE MASIVO MOVILIZAMOS S.A.**, de conformidad con las consideraciones que anteceden.

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

**TERCERO: NOTIFIQUESE** por fijación en el micrositio web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos del año 2022.

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

**NOTIFÍQUESE A LAS PARTES,**

**Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia**

**Demandante:** Carlos Armando Álvarez Leal

**Demandado:** Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A.

**Radicado:** 2021-284-01.



**JORGE ALONSO MORENO PEREIRA**

**Juez**