



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**  
[lcto08ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:lcto08ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**PROCESO ORDINARIO LABORAL**

**Instaurado por: CARLOS JULIO PITRE MARTINEZ**

**Contra: XEPELIN COLOMBIA SAS**

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE CARLOS JULIO PITRE MARTINEZ CONTRA XEPELIN COLOMBIA SAS.

**Código Único de Radicación No 08001-41-05-003-2023-00332-01**

En Barranquilla, a los quince (15) días del mes de abril de 2024, el JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, se constituye en AUDIENCIA PÚBLICA, y procede a dictar sentencia escrita, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a fin de resolver el grado jurisdiccional de Consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, el pasado 08 de febrero de 2024, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **CARLOS JULIO PITRE MARTINEZ** contra **XEPELIN COLOMBIA SAS** bajo Radicado No. 08001-41-05-004-**2023-00332-01**.

**PRETENSIONES**

El demandante interpuso demanda ordinaria laboral, para que previos los trámites de un proceso ordinario de única instancia, se declare:

- ✓ Que tuvo un vínculo laboral con la empresa **XEPELIN COLOMBIA SAS**, mediante un contrato a término indefinido, con extremos temporales del 18 de abril del año 2022 al 30 de noviembre de 2022.
- ✓ Que su despido, fue injusto, por decisión del empleador.

En consecuencia, se condene a la demandada **XEPELIN COLOMBIA SAS**, a cancelar el valor de la indemnización prevista en el artículo 65 del CST, por mora en el pago de prestaciones sociales. Valor debidamente indexado, Costas y agencias en derecho, extra y ultra petita.

**HECHOS RELEVANTES**

En respaldo a sus aspiraciones señala lo siguiente:

- ✓ Que comenzó a laborar al servicio de la entidad demandada XEPELIN COLOMBIA SAS, a partir del día 18 de abril del 2022 hasta el 30 de noviembre del 2022.

- ✓ Que el contrato laboral, que suscribió con la demandada, fue a término indefinido.
- ✓ Que se desempeñó en el cargo de SOFTWARE ENGINEER.
- ✓ Que devengaba un salario mensual de QUINCE MILLONES NOVECIENTOS NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCEUNTA PESOS M/CTE (\$15.909.450).
- ✓ Que su horario laboral, era de lunes a viernes de 07:00 am a 05:00 pm.
- ✓ Que fue despedido sin justa causa.
- ✓ Que sus funciones laborales, eran realizadas de manera personal, atendiendo las instrucciones de su jefe inmediato, cumpliendo a cabalidad con sus labores, sin que en ningún momento se presentara algún llamado de atención, o algún tipo de sanción por incumplimiento de sus labores.
- ✓ Que, a la fecha de terminación del contrato, es decir 30 de noviembre del 2022, la empresa hoy demandada, le realizó una liquidación de \$ 15.533.810.
- ✓ Que, el pago de dicho dinero se hizo efectivo, el día 06 de enero del 2023, es decir 37 días después del despido.

#### **ACTUACION PROCESAL**

La demanda fue admitida, el 01 de septiembre de 2023, por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla.

Posteriormente, se le corrió traslado a la demandada **XEPELIN COLOMBIA SAS**, y dentro del término legal, en audiencia, emite contestación sobre los hechos de la demanda, manifestando, que se opone a la pretensión principal, toda vez, que actuó de buena fe; pues, se pagó la liquidación de contrato laboral, tan solo un día después, de haber recibido el equipo de cómputo, que le había sido otorgado durante la vigencia de la relación laboral del demandante.

En defensa, propuso excepción de mérito que denomino, **COBRO DE LO NO DEBIDO.**

#### **ACTUACION DE PRIMERA INSTANCIA**

Tramitado el juicio por los rieles apropiados, el Juez de conocimiento que lo fuera el Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, emitió fallo, el día 08 de febrero de 2024, en el que declaró PROBADA la excepción de mérito, de cobro de lo no debido y ABSOLVIO a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

El a quo para arribar a tal decisión, considero lo siguiente:

Que el artículo 58 numeral 3º del CST, establece “que es obligación del trabajador *Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes*”, en tal sentido, mal podría la parte demandante argumentar que no tenía

conocimiento o que no tenía claro lo relacionado con la devolución del equipo de cómputo, cuando desde la fecha de la terminación del vínculo laboral, se le indicó la obligación de tal, y por cuanto, por disposición legal también tenía la obligación, para el presente caso, se considera válida las argumentaciones esbozadas por la parte demandada, a la luz de que, si bien finalizó el vínculo laboral a finales de noviembre del año 2022, aún no había recuperado un equipo de cómputo, cualquiera hubiera sido el monto que le correspondía, frente a dicho instrumento de trabajo, podría eventualmente aplicar la compensación, si el trabajador no optaba por devolver el mismo, tal como lo estableció la Corte Suprema de Justicia; compensación que si procede, cuando el vínculo laboral ha fallecido, en tal sentido lo que pretendió la parte demandada, se considera válido, a la luz de no recuperar el equipo, podría incluir la pérdida de un dinero que correspondía al equipo de cómputo y de ahí, que se considera procedente y válida la posición asumida por la parte demandada, hasta no recuperar el instrumento de trabajo no procedía el pago de la liquidación, por cuanto sería el único monto que todavía tenía retenido para efecto de aplicar una eventual compensación, en el caso de haberlo cancelado en un 100% no habría forma hipotéticamente de recuperar la pérdida que correspondería de la devolución del equipo, como una devolución, que sería el del caso particular, en tal sentido, el Despacho considera que no ha existido mala fe, considera que por el contrario, lo que ha esbozado la parte demandada constituye razones aceptables, serias y atendibles dada la situación particular que un trabajador que finalizado el vínculo laboral, no devuelva un instrumento de trabajo, que tenía cierto valor pecuniario y cuya gestión de devolución tardó un poco más de un mes, gestión que igual inicio tarde, por cuanto el trabajador directamente no inicio dicha gestión sino, la empresa lo contactó para que la misma se llevara a cabo, en tal sentido el Despacho ha encontrado acreditado una excepción de mérito de cobro de lo no debido.

#### **PROCEDENCIA DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Como quiera que la referida sentencia fue totalmente desfavorable a los intereses del demandante, se dispuso el grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo dispuesto por la H. Corte Constitucional en Sentencia C-424 del 8 de julio de 2015, M.P: Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO.

#### **PRESUPUESTOS PROCESALES**

Mediante auto proferido el 29 de febrero de 2024, se avocó el conocimiento de la causa y en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 13, numeral 1º de la Ley 2213 de 2022, se corrió traslado a las partes por el término de cinco (5) días para que de manera escrita presentaran sus alegatos de conclusión.

Las partes intervenientes, hicieron silencio, respecto a los alegatos de conclusión.

Acto seguido, verifica el Despacho el cumplimiento de los presupuestos procesales, circunstancia que permite decidir con sentencia de mérito. Por otra parte, no se evidencian causales de nulidad que invaliden lo actuado.

### **CONSIDERACIONES**

Entra el Despacho a revisar en el grado de consulta, la sentencia de fecha **08 de febrero de 2024**, proferida por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, dentro del asunto del rubro.

No se discute la existencia de un contrato de trabajo entre CARLOS JULIO PITRE MARTINES y XEPELIN COLOMBIA SAS, que se ejecutó desde el 18 de abril de 2022 hasta el 30 de noviembre de 2022, y que terminó por decisión del empleador. También está probado que el salario pactado fue de \$ 15.909.450.

El problema jurídico que debe resolver el Despacho es, si procede o no, la indemnización contemplada en el art. 65 CST.

Antes de resolver el problema jurídico planteado, considera esta instancia, hacer un recuento de las pruebas más relevantes allegadas oportunamente al proceso:

- ✓ CARTA DE RECOMENDACIÓN, suscrita por el señor TOMAS MORENO.
- ✓ LIQUIDACION DE CONTRATO DE TRABAJO, realizada por la empresa XEPELIN COLOMBIA SAS.
- ✓ CARTA DE TERMINACION DEL CONTRATO.
- ✓ CORREO DE REQUERIMIENTO DE DEVOLUCION DE EQUIPO, de fecha de envío, 26 de diciembre de 2022.

### **De la indemnización moratoria por la mora en el pago de las prestaciones sociales.**

En lo que respecta a este tópico, es pertinente recordar que, de conformidad con lo previsto en el canon 65 del CST, el empleador que omite pagar al trabajador los salarios o prestaciones sociales adeudados al momento de la terminación del contrato, le concierne el reconocimiento y pago de una indemnización en proporción de: (i) un día de salario, por cada día de retardo, para quienes devengaron hasta un salario mínimo legal mensual vigente; (ii) un día de salario, por cada día de retardo, por los primeros 24 meses, y el reconocimiento de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la [Superintendencia Bancaria, a partir del mes 25, para quienes devengaron más de un salario mínimo legal mensual vigente, y reclamaron ante la jurisdicción ordinaria dentro de los 24 meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo; o (iii) al reconocimiento de los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación, certificados por la Superintendencia Financiera de

Colombia, liquidados desde la fecha en que inició la mora, y hasta la fecha del pago efectivo, para quienes devengaron más de un salario mínimo legal mensual vigente, y reclamaron ante la jurisdicción ordinaria después de haber transcurrido 24 meses desde el fallecimiento del contrato de trabajo (CJS SL del 25-07-2012, radicado 46385, SL-16280 del 26-11-2014, radicado 45523, SL-3274 del 01-08-2018, radicado 70066; SL-1005 del 17-03-2021, radicado 80991).

Ahora bien, el reconocimiento de la indemnización antes descrita no opera de forma automática, porque goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria, y como tal, su imposición está condicionada al examen, análisis, o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador. Lo anterior significa, tal y como de tiempo atrás lo ha sostenido nuestro máximo órgano jurisdiccional de cierre que, para la aplicación de estas sanciones, el sentenciador debe analizar en cada caso, si la conducta remisa del empleador estuvo justificada con argumentos o razones que, pese a no resultar de recibo o con suficiente asidero jurídico, sí puedan considerarse atendibles y justificables.

### **CASO CONCRETO.**

En el caso sub-examine, el actor alega que la parte demandada, incurrió en mora en el pago de su liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, dado que, el pago de dicha erogación, no se hizo efectivo a la terminación del vínculo laboral, tal como lo estipula la Ley que regula el asunto.

En oposición, la parte demandada arguye, que el pago de la liquidación, no se efectuó oportunamente, ante la circunstancia, de que el demandante no había entregado el equipo de cómputo que le asignó la empresa durante la ejecución del contrato laboral, la demandada manifiesta, que el día 19 de diciembre de 2022, tuvo que contactar al señor Pitre, para que por favor devolviera el equipo; el 26 de diciembre de 2022, se le envía a su correo electrónico, solicitud de devolución del equipo, haciéndose positiva la entrega del equipo, el día 05 de enero del año 2023, ese mismo día fue revisado, y aprobada la entrega, por lo que procedió, la empresa autorizar el pago de la liquidación al demandante, esto fue el 06 de enero de 2023, día siguiente al recibo del equipo.

Adicional, la parte demandada, pregonó la garantía de poder realizar compensación de obligaciones como consecuencia del incumplimiento de la obligación que tenía el demandante de devolver el equipo, que según lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en sentencias CSJ SL 8090 de 2014 y la SL 2645 de 2023, una vez finalizada la relación laboral es posible realizar la compensación de obligaciones mutuas entre el empleador y trabajador.

Ahora bien, atendiendo las aseveraciones de las partes, el Despacho examina los elementos probatorios, aportadas oportunamente al informativo, y encuentra, que el demandante, fue requerido en varias ocasiones, por parte de la empresa demandada, a fin de que devolviera un equipo de cómputo de propiedad de la demandada, que le fue asignado durante la ejecución del contrato laboral, dando cumplimiento, apenas, el día 05 de enero de 2023. De modo que desde la fecha que el actor tuvo conocimiento del requerimiento a la fecha que se hizo efectiva la entrega del equipo informático, transcurrió más de un mes, mismo periodo que tardó la parte demandada en pagarle al actor, la liquidación definitiva por la terminación del contrato laboral. Pues en lo que se demuestra en el juicio, la mora en el pago de la liquidación antes dicha deviene por la desidia del actor en devolver el equipo de cómputo, la parte demandada tuvo que contactarlo y así iniciar el trámite de la devolución del equipo de oficina, siendo una obligación legal por parte del empleado, devolver los elementos de trabajo que tenga a su cargo, una vez finiquite la relación laboral. En contexto, la posición que adopta la accionada de no haber pagado la liquidación al actor en el tiempo legal, garantizaba la recuperación del equipo de oficina, que para la empresa ostenta un valor significativo. En verbigracia, recuperado el equipo de oficina, se hace efectivo, el pago al actor de tal erogación. En este sentido y tal, como se indica en precedencia, este fallador, no evidencia una conducta remisa en el empleador, su accionar estuvo justificado con argumentos o razones que, pese a no resultar de recibo o con suficiente asidero jurídico, sí puedan considerarse atendibles y justificables; por lo que opera la buena fe. Así las cosas, se resuelve de manera negativa, el problema jurídico aquí planteado.

Por ello, se confirmará la sentencia sometida a consulta. Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

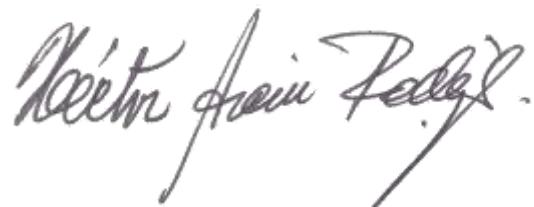
#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada de fecha 08 de febrero de 2024, proferida por el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BARRANQUILLA**, dentro del juicio adelantado por el señor **CARLOS JULIO PITRE MARTINEZ**, contra la empresa **XEPELIN COLOMBIA SAS**.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**TERCERO:** En su oportunidad devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO:** NOTIFIQUESE, la presente decisión por estado.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Héctor Manuel Arcón Rodríguez".

**HÉCTOR MANUEL ARCÓN RODRÍGUEZ**  
Juez