



ACTA DE AUDIENCIA

Radicación	18001-41-05-001-2017-00372-00
Proceso	Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	JULIO CÉSAR OROZCO CASTRO
Demandado	C&C VISION SAS

En Florencia, Caquetá, siendo las ocho y treinta de la mañana (8:30 am), de hoy nueve (09) de julio de dos mil veinte (2020), el suscrito Juez, en asocio con su Secretario, procedieron a dar continuación a la audiencia de contestación, conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, trámite y juzgamiento, dentro del proceso referenciado.

Superadas las etapas de ley y en consideración a que realizado el control de legalidad de la actuación no se encuentra causal que invalide lo actuado, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Florencia, entra a proferir:

SENTENCIA No. 099

En el presente asunto, tenemos como antecedente la demanda ordinaria laboral, interpuesta por el señor JULIO CÉSAR OROZCO CASTRO en calidad de trabajador demandante, en contra de la sociedad C&C VISION SAS, cuyo representante legal es WILSON JAVIER CÁRDENAS, en calidad de empleadora demandada, la cual tiene como fin el que se le concedieran las siguientes

PRETENSIONES:

1. Que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 01 de agosto de 2017 hasta el 12 de octubre de 2017.
2. Que se condene a la empleadora a pagar a favor del trabajador: salarios, prestaciones sociales, vacaciones, sanción moratoria del artículo 65 e indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST.

La demanda se fundamentó en los siguientes:

HECHOS RELEVANTES

1. Que el 01 de agosto de 2017 entre las partes se celebró contrato de trabajo a término fijo por dos meses, en virtud del cual el señor JULIO CÉSAR OROZCO CASTRO cumplía las labores de ingeniero de red y soporte, el cual fue renovado automáticamente por otro período igual de dos meses el 01 de



octubre de 2017 y que terminó de manera unilateral e injusta por la empleadora el 12 de octubre de 2017.

2. Que la remuneración pactada era de \$850.000 mensuales y \$20.000 como auxilio de transporte.
3. Que la empresa no le ha pagado al trabajador el salario de los 11 días de octubre, ni prestaciones sociales de todo el período trabajado.

En cuanto a la intervención de la parte demandada, tenemos que:

En la contestación de la demanda, aceptó la existencia del contrato de trabajo y las fechas de inicio y terminación, así como el salario, sin embargo, aclaró que al demandante no se lo despidió sino que se le hizo un llamado de atención y este no volvió a su lugar de trabajo ni se comunicó con la empresa. Que la empresa el día 21 de diciembre de 2017 le consignó a órdenes del Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales la suma de \$823.332 que cubre el total de su liquidación, que no le pago inmediatamente porque el demandante no volvió y fue imposible comunicarse con él. Se opuso a las pretensiones menos a la primera y presentó como excepciones de mérito las de cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, por buscar pagos a los que no tiene derecho y mala fe, toda vez que el trabajador abandonó su trabajo y no se comunicó con la empresa.

En este entendido, los problemas jurídicos a los cuales se les deberá dar respuesta en esta sentencia son los siguientes:

- 1) ¿Omitió la demandada C&C VISION SAS el pago de salarios y prestaciones sociales al demandante, según se indicó en la demanda?
- 2) ¿debe la sociedad demandada pagar al demandante la sanción moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato, según lo solicitado en la demanda?
- 3) ¿existió despido sin justa causa del demandante por parte de la sociedad demandada?, en consecuencia, ¿debe esta sociedad pagar la correspondiente indemnización según lo estipulado en el artículo 64 del CST?

Así las cosas, practicadas las pruebas y escuchados los alegatos de conclusión, para el pronunciamiento de esta sentencia, el juzgado se fundamenta en las siguientes:

CONSIDERACIONES

Respecto a la pretensión relacionada con la declaratoria de existencia de contrato de trabajo entre las partes:



El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 22, ha definido el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal, esto es, por sí misma, a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante el pago de una remuneración, siendo entonces el servicio personal, la subordinación y la remuneración los elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo.

Así mismo, por regla general, el contrato de trabajo podrá celebrarse verbalmente o por escrito, a término fijo o indefinido.

En el presente asunto, la misma sociedad demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales, las funciones y el salario pactado, tal como se dijo al momento de fijar el litigio.

Por lo anterior, el despacho declarará la existencia de contrato de trabajo a término fijo entre las partes, el cual tuvo vigencia desde el 01 de agosto de 2017 hasta el 12 de octubre de 2017, con un salario mensual de \$850.000, en virtud del cual el demandante cumplía labores como ingeniero de red y soporte.

En cuanto a la pretensión relacionada con la existencia de despido injustificado por parte del empleador y la condena al pago de la correspondiente indemnización:

En este sentido, debe precisar el despacho que el despido injusto es aquel que no encuentra soporte en las causales contempladas en el artículo 62 del CST o en los contratos de trabajo, pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales y/o reglamentos de trabajo.

Ahora, en cuanto a la prueba de la justa causa, está en cabeza del empleador, quedando de cargo del trabajador probar solo el hecho mismo del despido, para lo cual podrá acudir a los distintos medios de prueba aceptados por la ley, vale decir, a los documentos, a la confesión, a los testimonios etc, tal como se desprende de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en la sentencia del radicado 42544 del 28 de mayo de 2014, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, y de lo establecido en el artículo 167 del Código General del Proceso, según el cual *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*. En dicha providencia se expuso que:

“... tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su



excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral”.

Así pues, en el presente caso, ninguna prueba aportó el señor OROZCO CASTRO que permitiera evidenciar el despido por parte de su empleador, el cual negó haberlo hecho y en cambio, precisó que fue este quien no regresó al trabajo luego de un llamado de atención y una discusión con el representante legal de la compañía.

Así pues, la actuación del demandante se limitó a manifestar que fue despedido verbalmente por el representante legal de la sociedad C&C VISION SAS, manifestación ésta que no tiene ningún alcance probatorio pues proviene del mismo trabajador y a las partes no les está permitido elaborar su propia prueba.

Por lo anterior, se negará esta pretensión de la demanda.

En cuanto a las pretensiones relacionadas con la condena al pago del salario del mes de octubre y prestaciones sociales:

Precisa el despacho que las prestaciones sociales son los pagos adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo, por sus servicios prestados en reconocimiento a su aporte en la generación de ingresos y utilidades a la empresa o unidad económica, conceptos que han sido expresamente considerados por la ley laboral y que se deben provisionar cada vez que se liquida la nómina o cuando se finiquita el contrato de trabajo, dichas prestaciones son la Prima de Servicios, regulada en los artículos 306 a 308 del CST, las Cesantías, regulada en los artículos 249 a 258 del CST y los Intereses a las Cesantías, regulados en el artículo 99 de la ley 50 de 1990.

Para decidir, debemos considerar la consignación en depósitos judiciales del Banco Agrario del 21 de diciembre de 2017, en la cual la empresa hizo el pago de la liquidación del demandante por una suma de \$823.000; visto esto, realizada la liquidación por el despacho, encuentra que dicha consignación efectivamente cubre lo debido por prestaciones sociales y salario al trabajador, por tal motivo, no es procedente la prosperidad de esta pretensión de la demanda.

- **En cuanto a la sanción por mora en el pago de salarios y prestaciones sociales al trabajador al momento de la terminación del contrato de trabajo:**

La sanción moratoria hace referencia a aquella instituida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual establece el pago de un día de salario por cada día de



retardo en el pago del salario y/o las prestaciones sociales al trabajador, cuando termine su contrato. Esta sanción es un mecanismo legal que establece la ley laboral para proteger el derecho a la remuneración de los trabajadores y de su núcleo familiar, en la oportunidad debida en que debe hacerse su liquidación final.

Esta sanción solo puede ser reclamada cuando se adeudan salarios y/o prestaciones sociales como primas, cesantías e intereses a las cesantías o se hagan retenciones ilegales del salario o de las prestaciones sociales.

Así mismo, para que dicha sanción no proceda, el empleador deberá aportar razones que justifiquen su conducta y devalen que su actuar estuvo precedido de buena fe.

Contrario sensu, se evidencia mala fe en el empleador, cuando deja de pagar lo debido, pretendiendo obtener ventajas inescrupulosas a costa del trabajador.

Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, plantea:

“La mala fe se refleja en un procedimiento falto de sinceridad, con malicia, con engaño, con intervención de obrar en provecho propio y en perjuicio del interés ajeno, mientras que la buena fe no es otra cosa que la convicción o conciencia de no perjudicar al otro, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos, la cual se manifiesta en la actitud de quien procede por error, pero con la convicción de no adeudar lo reclamado”. (Sentencia 35678 de febrero 1 del 2011).

Adicionalmente, constituyen mala fe factores como la apatía, la dejadez, la negligencia y el desinterés en pagar, dado que el trabajador no tiene porqué soportar la indiferencia del empleador en el reconocimiento de sus derechos.

Igualmente, en la Sentencia SL3962, con radicación No. 41775, la Corte Suprema de Justicia sostuvo que:

“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, ... debe entenderse, con todo, que es aquella que cabe definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude.”.

En virtud de lo anterior, el juez debe establecer si la omisión o pago tardío de las acreencias laborales, estuvieron o no asistidas de buena fe, toda vez que de tener



justificaciones en razones serias y sensatas, debidamente acreditadas en el proceso, que indiquen, sin lugar a dudas, que no hubo intención de defraudar al trabajador y que se obró con buena fe, no procede la aplicación de la sanción contemplada en este artículo. Es entonces posible la absolución de la misma si el empleador demuestra que su conducta estuvo precedida de buena fe, tal como se dijo también por parte de la Corte Constitucional, en su Sentencia C-892 de 2009.

En este sentido, corresponde al juez evaluar en cada caso la situación fáctica que rodeó la omisión del pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas, con el fin de determinar si hay lugar o no al pago de dicha sanción.

Finalmente, se debe indicar que según el mismo artículo 65, el monto de la sanción, cuando el trabajador gane más del salario mínimo legal, será de un salario diario por cada día de retardo, desde la fecha de terminación del contrato hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor.

Así mismo, el numeral segundo del artículo 65 del CST, nos indica que:

“Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia”.

En el presente asunto, vemos que tal como lo alega el representante legal de la sociedad demandada, ante la imposibilidad de contactar al señor OROZCO CASTRO, cumplieron su obligación consignando a órdenes del juzgado, situación que probaron con la copia de la consignación en depósitos judiciales allegada al expediente, hecho que es creíble toda vez que como el mismo demandante lo afirmó en su interrogatorio de parte, al poco tiempo de la terminación de su relación laboral con C&C VISION SAS, él se fue a trabajar a otra ciudad, en este caso San Vicente del Caguán, situación que se corresponde con la conducta procesal asumida por el demandante, toda vez que tal como se argumentó en el auto 139 del 18 de febrero de 2019, el despacho se vio obligado a declarar la contumacia por la inactividad del demandante en notificar la demanda presentada desde el 14 de diciembre de 2017 y el memorial allegado por el demandante el 05 de noviembre de 2019, según el cual, por motivos laborales no pudo estar pendiente del proceso, lo que denota que efectivamente desde diciembre de 2017 el mencionado señor JULIO CÉSAR OROZCO CASTRO no estuvo disponible para adelantar alguna diligencia en esta ciudad, toda vez que se encontraba trabajando fuera de ella.



Sin embargo, lo mencionado antes, no connota de buena fe el hecho de que la empresa hubiere tardado más de dos meses en consignar a órdenes del juzgado la liquidación del trabajador, lo que de contera hubiera podido impedir incluso el inicio de esta demanda, pues no es válido que hubiere estado todo este tiempo tratando de localizar al demandante, pues una conducta provista de diligencia y buena fe hubiera sido la de consignar tan pronto terminó el contrato o pasado un tiempo prudente, más no un lapso superior a los dos meses, razón por la cual, el despacho deberá condenar al pago de la sanción moratoria por el tiempo comprendido desde el 12 de octubre de 2017 y el 20 de diciembre de 2017, tiempo que el trabajador no tuvo a su disponibilidad lo que por derecho le correspondía por su trabajo, por lo que la sociedad C&C VISION SAS deberá pagar **\$1.955.000** por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del CST, teniendo en cuenta que el salario del demandante era de \$850.000 mensuales.

En relación con la condena en costas:

Toda vez que la demanda prosperó parcialmente y considerando lo establecido en el numeral 5 del artículo 365 del CGP, no se condenará en costas de esta instancia.

Como consecuencia de lo anterior, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Florencia- Caquetá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: Declarar la existencia de contrato de trabajo entre JULIO CÉSAR OROZCO CASTRO quien se identifica con la CC No 1.117.533.229 como trabajador y la sociedad C&C VISION SAS, identificada con Nit: 846000339-0 como empleadora, en los términos establecidos en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad demandada, C&C VISION SAS a pagar a favor del demandante JULIO CÉSAR OROZCO CASTRO, la suma de **\$1.955.000** por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del CST, según lo establecido en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda según lo que se dejó expuesto en la parte motiva de esta sentencia, en consecuencia, absolver a la demandada de las condenas solicitadas en ellas.



CUARTO: NO CONDENAR al pago de costas de esta instancia, según lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.

QUINTO: ABSTENERSE DE ENVIAR el expediente para tramitar Grado Jurisdiccional de Consulta con el superior, toda vez que la sentencia es favorable al trabajador demandante.

SEXTO: ARCHIVAR el expediente una vez se encuentre ejecutoriada esta providencia.

A las partes se les informa que por ser este proceso de única instancia, contra la presente decisión no procede recurso ordinario alguno, siendo notificadas de la misma en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se termina y se firma acta, en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 73 del Código Procesal del Trabajo.

<https://web.microsoftstream.com/video/07b78bbb-0aa2-409b-bbb9-5d5758a2ace5>

OMAR FERNANDO MURIEL PALACIOS

Juez

JULIAN ADOLFO CHAVARRÍA SILVA

Secretario

Firmado Por:

OMAR FERNANDO MURIEL PALACIOS

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE FLORENCIA

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

2364/12

REPUBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
FLORENCIA – CAQUETÁ
PALACIO DE JUSTICIA – CUARTO PISO – OF 408

Código de verificación:

8cd195519f7a41f1c188e37e1668d6d5a3aede368a65924afe4274984ffe784a

Documento generado en 09/07/2020 10:11:51 AM