

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

REFERENCIA	Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia
DEMANDANTE	HODERLIN MONJE CEBALLOS
DEMANDADO	ALMACENES LA 14 EN LIQUIDACIÓN
PROCEDENCIA	Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali
RADICADO	76-001-41-05-001-2021-00456-01
TEMA	CONTRATO DE TRABAJO INDEMNIZACIÓN POR NO PAGO DE ACREENCIAS LA LABORALES
PROVIDENCIA	Sentencia No.061 del Treinta y Uno (31) de Marzo de 2023
DECISIÓN	CONFIRMA

En Santiago de Cali, a los Treinta y Uno (31) días del mes de Marzo de dos mil veintitrés (2023), el suscrito **JUEZ VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE CALI**, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 del 04 junio de 2020, se constituye en audiencia pública No. 055, con el fin de desatar el grado jurisdiccional de consulta, establecido en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, modificadorio del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y en aplicación de la Sentencia C - 424 de 2015, dentro del proceso en referencia, promovido por el señor **HODERLIN MONJE CEBALLOS** en contra de **ALMACENES LA 14 EN LIQUIDACIÓN**, el cual correspondió por reparto al **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, quien profirió la Sentencia No. 012 del 7 de marzo de 2022.

SENTENCIA No.061

ANTECEDENTES

El señor **HODERLIN MONJE CEBALLOS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.897.445 de Nataga- Huila, promovió proceso ordinario laboral de única instancia en contra de **ALMACENES LA 14 EN LIQUIDACIÓN**, procurando que se declare el reconocimiento y pago de sanción moratoria de que trata el Art. 65 C.S.T., y las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que estuvo vinculado con la sociedad encartada hasta el 15 de septiembre de 2021, desempeñándose en el cargo de auxiliar de aseguramiento y prevención de pérdidas, percibiendo una asignación mensual de \$ 969'848.

Las razones de terminación de contrato se dieron por los graves incumplimientos contractuales, frente a los pagos por parte de la encartada, quien aducía que dichos problemas económicos eran de conocimiento público, situación que conllevó a sece de actividades de la empresa y que se iniciara proceso de liquidación.

Aduce el actor que la demandada no canceló al ex trabajador, su liquidación de prestaciones finales al momento de terminación de la relación laboral.

Menciona que es de conocimiento público que la entidad aquí convocada inicio proceso de liquidación, es así, como el demandante trata hacerse parte de dicho proceso como acreedor; sin embargo, el proceso de liquidación de acreedores solo acepta acreedores con obligaciones que se funden en derechos ya reconocidos, siendo la indemnización de que trata el artículo 65 del C.S.T, un derecho que debe ser reconocido en sede judicial.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA ALMACENES LA 14 EN LIQUIDACIÓN.

La accionada, actuando por intermedio de mandatario judicial, señaló que el contrato se termino el 13 de octubre de 2021, a través de renuncia

motivada presentada por el ex trabajador, aduciendo que prestó sus servicios hasta el 15 de septiembre de 2021, debido al cierre de actividades de la sociedad demandada; la demandada afirma haber hecho pago de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Reitera, que la sociedad demandada siempre cumplió con las obligaciones legales y que, si al finalizar el contrato de trabajo se presentaron algunos retrasos, estos se presentaron por razones de fuerza mayor, tales como la pandemia de Covid- 19 y los paros que se presentaron en el país, situaciones de fuerza mayor que implicaron las actividades en varias de las instalaciones de la sociedad aquí demandada.

Indica que si bien, la empresa se encontraba en proceso de reorganización ante la Superintendencia de sociedades, no es menos cierto que ante la grave situación económica se inició proceso de liquidación de la entidad.

Lo anterior conllevó a que la empresa incumpliera con varias obligaciones y dicha situación no está prevista de mala fe.

Finalmente, formuló las **EXCEPCIONES DE MÉRITO** que denominó **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, BUENA FE e INNOMINADA.**

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, en audiencia pública celebrada el día 7 de marzo de 2022, emitió la Sentencia No. 012, en la cual dispuso absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

El Juez de primera instancia consideró que, en primer lugar, el vínculo que ató a las partes se dio por terminado el 13 de octubre de 2021 y no el 15 de septiembre de 2021, como adujo el actor y refirió que el despido acaecido se presentó por renuncia del trabajador, quien adujo incumplimiento en el pago de obligaciones laborales.

Señaló la ad- quo, que se debía analizar la mala fe del empleador, frente al no pago oportuno de la acreencias laborales, e indico como argumentos de su decisión posturas adoptadas por máximo órgano de cierre vertical sentencias SL-154998 del 2017, SL-16884 del 2016 y , normas de concernientes a reorganización y liquidación definitiva, tales como Ley 550 de 1990, Ley 1116 de 2006, artículo 50 y artículo 71.

En ese orden de ideas, la ad- quo, señala que en primer lugar existió una acusación de salarios y prestaciones antes de la apertura de liquidación judicial que dio el 16 de septiembre de 2021, la entidad tenía una prohibición legal que no le permitía realizar pagos a sus acreedores anteriores al inicio de la apertura de liquidación (Art. 50 Ley 1116 de 2006), dicha obligaciones debía hacer parte de la liquidación judicial.

Frente a los salarios causados en favor del demandante desde el 16 de septiembre de 2021 en adelante, preciso que la demandada justifico el no pago oportuno de las prestaciones sociales, en el hecho de la liquidación judicial, mismo que empezó mediante auto 202101562321 del 16 de septiembre de 2021, en el que la superintendencia de sociedad ordeno el cierre de proceso de reorganización y dispuso la liquidación de la demandada, tiempo concordante en el cual el accionante se encontraba vinculado con la encartada. Encontrando la operadora judicial indicios y elementos de convicción de la buena fe de la sociedad demandada.

Señala la ad- quo que obra prueba de remisión de correo electrónico del pasado 25 de octubre de 2021 al ex trabajador, en donde se le detalla valor de acreencias adeudadas a 15 de septiembre de 2021, en el monto de \$ 3'451.910, que correspondía a salarios del 1 de agosto de 2021 al 15 de septiembre de 2021, recargos por horas extras diurnas, nocturnas, recargo por trabajos en días festivos, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías y primas. Se evidencia que el 8 de noviembre de 2021, el liquidar de la entidad da respuesta a la renuncia del ex trabajador, indicado no aceptar la carta de renuncia e indicado cuales han sido los hechos externos que impidieron los pagos de obligaciones laborales en el ultimo periodo de la

relación laboral y poniendo en conocimiento los procedimientos administrativos tanto de reorganización y liquidación de la entidad.

Indica, también que la entidad demandada dirigió mensaje de datos al correo electrónico del demandante hoderlin19@gmail.com; en donde se le comunicó entre el 7 y 20 de diciembre de 2021, se le efectuaron pagos concernientes a salarios, liquidación definitiva y también se indicó que le realizarían pago correspondiente a indemnización por despido injusto en la suma de \$8'494.920; tal como se pudo constatar de la prueba recabada en juicio, efectivamente la demandada realizó en tres tiempos el 7 de diciembre y 20 de diciembre de 2021, cancelando al actor salarios, prestaciones sociales y liquidación definitiva y frente al pago de indemnización por despido injusto antes mencionada esta se realizó el 21 de diciembre de 2021.

Por lo anterior, se evidencia que el empleador se demoró dos meses, seis días en realizar el pago de acreencias laborales, mora que se encontró justificada en los serios problemas económicos y proceso de liquidación de la sociedad aquí demandada, no hay lugar a imponer condenas, pues se avizoraron causas atendibles para haber pagado obligaciones contractuales a salarios y prestaciones del aquí demandante tan solo hasta el 20 de octubre de 2021.

En ese orden de ideas, la ad-quo declaró que al no existir mala fe por parte de la demandada, declaró probada las excepciones denominadas inexistencia de la obligación y buena fe.

CONSIDERACIONES

Este Despacho judicial, por mandato del inciso 3° del Artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, asume el conocimiento del asunto de referencia en el grado de consulta, toda vez que la Sentencia de Única Instancia, fue adversa a las pretensiones del demandante.

Verificado el trámite procesal respectivo, se avizora que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, por lo que se procede a resolver la litis.

PROBLEMA JURÍDICO

Así las cosas, el problema jurídico se centra en determinar si entre el señor **HODERLIN MONJE CEBALLOS** y del demandado **ALMACENES LA 14 EN LIQUIDACIÓN**, se dio una terminación de contrato de trabajo por causas imputables al empleador, por incumplimiento de las obligaciones contractuales, al no pagar salarios, prestaciones sociales y liquidación definitiva al momento de la culminación de la relación laboral, lo anterior por cuanto la sociedad accionada aduce que por sus problemas económicos, liquidación judicial de la sociedad, lo que no le permitió cumplir con sus obligaciones para la fecha del último periodo laboral entre las partes.

Analizado lo anterior, se procederá a estudiar si hay lugar a condenar a la demandada a reconocer y pagar la indemnización de que trata el artículo 65 del C.S.T....

DE LO QUE SE ENCUENTRA PROBADO EN EL PROCESO.

Como bien es sabido, el contrato de trabajo es el punto de partida de la regulación del derecho laboral individual, pues a partir de este se desarrollan un número importante de derechos y obligaciones en cabeza de las partes integrantes del mismo.

Por contrato de trabajo, el legislador entiende, en el artículo 22 del CST, que es *“aquel por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”*, de donde se extraen sus tres elementos esenciales, recogidos en el artículo 23 ibidem, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, a saber: de una parte, la actividad personal del trabajador, y, de otra, la continuada dependencia o subordinación de este respecto de su empleador, y un salario, como retribución del servicio. Verificada la presencia de estos tres elementos, se entiende que existe un contrato de trabajo, sin que se desvirtúe por las denominaciones dadas por los contratantes.

Este vínculo jurídico puede presentarse de forma verbal o escrita, y, en

términos generales, no requiere de formalidades específicas, salvo algunas excepciones, como son el término de duración, el período de prueba o el pacto de salario.

De igual forma, en lo que respecta a su duración, el artículo 45 del CST establece que puede celebrarse por un término fijo, indefinido, para ejecutar una obra o labor determinada, o para desempeñar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Las obligaciones del empleador se encuentran enmarcada en los artículos 55, 56, 57 numerales 4 y 9 del CST. Frente a la ejecución de buena fe contractual de las partes, obligaciones de las partes en general y sobre todo el compromiso del patrono a pagar una remuneración, prestaciones de demás por la fuerza de trabajo que presta el empleado y la obligación del patrono a acatar la Ley.

La norma sustantiva laboral, trae inmersa un mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores que no pueden ser desconocidos por ningún acuerdo privado y que en caso de pactarse no producirán efecto alguno, por versar sobre normas de orden público, con efecto general e inmediato, contentivas de derechos y prerrogativas que tiene carácter de irrenunciabilidad (ARTS. 13, 14 y 16 CST).

Por lo anterior, el grave incumplimiento frente al impago de derechos laborales derivados del contrato de trabajo, este sujeto a sanciones que debe asumir el empleador moroso (Art. 65 C.S.T).

La Corte Constitucional en la sentencia SU-484 de 2008, manifestó que los principios de la buena fe y confianza legítima se vulneran por el *“desconocimiento unilateral de los términos de un acuerdo o convención por alguna de las partes”*, por cuanto el contrato de trabajo es un acuerdo que implica obligaciones bilaterales, de una parte el trabajador presta el servicio y de otra la obligación correlativa del empleador es el pago de la contraprestación, por tanto aplicable al asunto que nos ocupa la afirmación del alto tribunal al manifestar que *“el principio de la buena fe y todas las reglas en que aquella se manifiesta, exige a las autoridades y a los particulares mantener una coherencia en sus actuaciones, un respeto por los compromisos a los que se ha obligado y una garantía de estabilidad y durabilidad de la situación que objetivamente permita esperar el cumplimiento de las normas propias del tráfico jurídico.*

En este orden de ideas, el desconocimiento unilateral de los términos de un acuerdo o convención por alguna de las partes, burla el principio de buena fe y el respeto a los actos propios, lo cual, en ocasiones, se traduce en el rompimiento del principio de la confianza legítima.”

Es así como, se rememora sentencias CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada recientemente en las sentencias CSJ SL1885-2021, CSJ SL2136-2021, CSJ SL2756-2022 y SL009-2023:

“[...] en lo referente a estas dos clases de indemnizaciones moratorias, por la no consignación al fondo de cesantías consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la causada a la terminación de la relación laboral por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales debidas dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, como lo pone de presente la censura, que es criterio de la Sala que ambas por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal 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.

Ese criterio resulta acorde con el expuesto por la Sala en sentencia de 11 de julio de 2000, rad. 13467 en que señaló:

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.

Lo anterior significa, que como de tiempo atrás se ha venido sosteniendo, 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. [...]”

En todo caso, es indispensable la verificación de *“[...] otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, 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”.*

CASO CONCRETO

En el presente asunto, es claro para el Despacho que, entre las partes hoy trabadas en litigio, rigió un contrato de trabajo que término fijo a un año con fecha de iniciación de labores el día 14 de noviembre de 1996, presentándose diferentes contratos fijos a un año hasta que se dio la terminación del último contrato vigente hasta abril del año 2022, por parte del extrabajador el 13 de octubre de 2021 (Fls. 28 a 52 pdf # 08 OneDrive-Contestación demanda- cuaderno de primera instancia).

Corolario lo anterior, no se presenta discusión que la terminación del contrato de trabajo el pasado 13 de octubre de 2021, por parte del extrabajador, este adujo que su renuncia por los continuos incumplimientos la demandada, al no pagar salarios de forma oportuna con anterioridad a la quincena del 15 de septiembre, sin especificar de forma detallada periodos impagados, pese a esto la demandada acepta que en el los últimos periodos del contrato de trabajo se presentaron moras en las obligaciones contractuales, por diversos factores de fuerza mayor que volvieron inviable la continuidad de la empresa, al punto que esta luego de iniciar proceso de reorganización aprobado por la Superintendencia de sociedades mediante auto 460-000406 del 21 de enero de enero de 2021 y ante la situación inminente de no recuperación de la empresa mediante auto 2021-01-562321 del 16 de septiembre de 2021, la Superintendencia de sociedades clausura el proceso de reorganización y simultáneamente inicia proceso de liquidación definitiva.

Es así, no deja asomo de duda que para las calendas antes señaladas en que la empresa inicio procesos de reorganización y liquidación definitiva el aquí demandante estaba prestando sus servicios para entidad, por lo que era de su conocimiento la situación por la que estaba pasando la empresa, que por lo menos para enero de 2021 ya se encontraba en proceso de reorganización.

Ahora bien, ante la aceptación de la encartada frente a que si se generaron unas moras por lo menos en periodos antes a la terminación de

contrato de trabajo al 13 de octubre de 2021 y verificado el caudal probatorio, se tiene que la entidad demandada por lo menos adeudaba el demandante, la segunda quincena del mes de agosto de 2021, la cual le fue cancelada por valor de \$ 484'763, el 21 de septiembre de 2021, por lo menos así se desprende de los documentos acompañados en el numeral 14 OneDrive del cuaderno de primera instancia, por lo que se permite entrever que por lo menos a partir de la segunda quincena de mes de agosto la entidad aquí demandada ya presentaba irregularidades frente a los pagos de salarios del accionantes.

Situación que se presentó también para primera quincena del mes de septiembre de 2021, situación que conllevó a que el aquí demandante prestara sus servicios tan solo hasta el 15 de septiembre de 2021 y posteriormente carta de renuncia al 13 de octubre de 2021, situación que fue confesada por el accionante en el interrogatorio de parte que rindió ante la sentenciadora de primera instancia. Pago que vino hacer atendido por la sociedad llamada a juicio tan solo con los pagos que se generaron para el 7 y 20 de diciembre y de los cuales se comprueba su consignación en los memórais allegados por la encartada obrantes a numeral 12, 14 OneDrive y por el propio demandante numeral 15 OneDrive- cuaderno del juzgado de primer grado.

Verificados las moras que se presentaron por la entidad demandada, y lo concerniente al postulado de la buena fe del empleador, pues resulta claro para el Despacho que por lo menos para el periodo entre segunda quincena de agosto de 2021 al periodo del 15 de septiembre de 2021 y siguiendo la línea jurisprudencial antes citada, debe señalar este sentenciador que la conclusión jurídica a la cual llegó el juez de primer grado frente a encontrar que existieron motivos serios y atendibles del empleador al verse inmerso en mora para finalización del vínculo laboral, lo que permite exonerarlo de la sanción moratoria.

Pues tal como se ha señalado líneas anteriores, la sociedad demandada, presentó serios inconvenientes económicos, que no le permitieron atender obligaciones laborales del aquí extrabajador a partir del segunda

quincena de agosto de 2021, pues por lo menos para esta data la empresa ya se encontraba en proceso de reorganización el cual inicio en enero de 2021 y tan grave fue su recuperación que pasado 8 meses desde el proceso de reorganización la Superintendencia de sociedades aprobó el 16 de septiembre de 2021 mediante auto 2021-01-562321, su liquidación judicial.

Corolario lo anterior, la demanda, procedió a cancelar prestaciones adeudadas, liquidación definitiva e indemnización por despido injusto el 7, 20 y 21 de diciembre, es decir, culminada la relación laboral el 13 de octubre de 2021, pago sus obligaciones en un tiempo relativamente corte (dos meses), por lo que no se logró acreditar mala fe del empleador, por lo contrario, se evidencia que el actuar del empleador se debió a situaciones de fuerza mayor que no le permitieron atender sus deberes contractuales y que en una fecha corta trato de poner al día por lo menos con el aquí demandante sus obligaciones laborales.

Colofón de lo expuesto, el Despacho impartirá la confirmación de la decisión consultada. No gravará con costas a la parte demandante, pues el presente asunto se conoce en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la Ley,

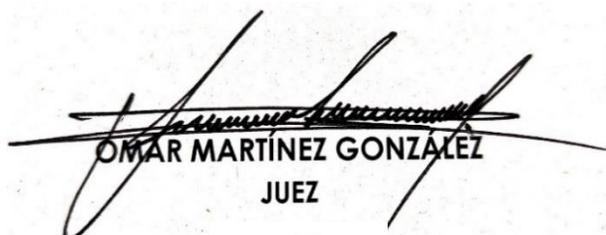
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 012 del 07 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, remítase las actuaciones y comunicase al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE


OMAR MARTÍNEZ GONZÁLEZ
JUEZ
