

Proceso: Ordinario Laboral.
Demandante: Gilberto Cardozo Tamayo
Demandado: Cootranscaqueta Ltda
Radicación: 18001-31-05-001-2010-00344-01



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

Florencia Caquetá, doce (12) de febrero del año dos mil veintiuno (2021).

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo No. PCSJA17-10641 de febrero 09 de 2017 “*por el cual se adoptan unas medidas de descongestión para el Tribunal Superior de Florencia*”, que en su artículo 3, preceptúa:

“Alcance de la competencia para fallo. Los despachos que reciben procesos, según lo dispuesto en el presente acuerdo, atenderán durante el término de vigencia de la medida, las decisiones concernientes a la aclaración, corrección y adición del fallo.

Parágrafo 1.- Una vez proferido el fallo se remitirá al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes, con el apoyo de las respectivas Direcciones Seccionales de Administración Judicial.

Parágrafo 2.- La medida de redistribución de procesos de que trata el presente Acuerdo, estará vigente hasta que se profiera fallo y/o se resuelvan las solicitudes de aclaración, corrección y adición, según el caso.” (Negrilla fuera de texto)

Para el enteramiento de lo decidido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pamplona dentro del asunto de la referencia, de conformidad con lo previsto en el Decreto 806 de 4 de junio de 2020, se ordena que por secretaria, y siguiendo los lineamientos previstos en el art. 2º y 8º del decreto mencionado, se notifique personalmente a las partes, confirmándose su conocimiento.

Notifíquese.

La Magistrada,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D1' or similar, written in a cursive style.

DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pamplona
Sala Única de Decisión

AUDIENCIA DE FALLO

Magistrado Ponente: **NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS**

Radicado:	18-001-31-05-001 2010-00344-01
Asunto:	APELACION SENTENCIA
Demandante:	GILBERTO CARDOZO TAMAYO
Demandado:	COOTRANSCAQUETA LTDA

En Pamplona, siendo las once y treinta de la mañana del día 11 de diciembre de 2020, hora y fecha previamente señaladas para llevar a cabo la presente audiencia, se reúne la Sala Única de Decisión del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA conformada por los Magistrados JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO, JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ y NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS, quien oficia como ponente, asistidos por la Secretaria de la Corporación, doctora ALIX ELENA CONTRERAS VALENCIA, con el propósito de desatar el recurso de apelación de la sentencia dictada en audiencia celebrada los días 20 y 24 de febrero de 2014 en el proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia Caquetá, recurso que se resuelve de conformidad con el Acuerdo número PCJA17-10641 del 9 de febrero de 2017 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, por el cual se dictan normas tendientes a descongestionar el Tribunal Superior de Florencia, Caquetá.

Abierto el acto, la Sala se constituye en audiencia pública, dejando constancia de que en sesión previa se discutió y aprobó el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, el cual hace referencia a la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES RELEVANTES

GILBERTO CARDOZO TAMAYO presentó demanda ordinaria laboral en contra de la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL CAQUETÁ Y HUILA LTDA (en adelante COOTRANSCAQUETA LTDA), con el fin de obtener que se declarara que estuvo vinculado con dicha cooperativa por medio de un contrato de trabajo a término fijo de un año. Como consecuencia, solicitó el pago de cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones y dotaciones desde el momento de la terminación injusta de la relación laboral, así como el pago de seguridad social. Adicionalmente solicitó condena por el pago de daño emergente, lucro cesante y el reconocimiento de las sanciones moratorias de los artículos 65 del C.S.T. y 50 de 1990 y demás indemnizaciones a que haya lugar, la indexación laboral, demás derechos que resulten probados y costas procesales.

Para fundamentar sus suplicas, señaló que fue vinculado a la empresa COOTRANSCAQUETA LTDA mediante contrato de trabajo a término fijo entre el 23 de octubre de 2008 y el 23 de octubre de 2009 para desempeñar la función de *Islero*, además de las anexas y complementarias al cargo con sujeción a las instrucciones u órdenes del empleador. Aseguró que el 10 de julio de 2009 le notificaron la terminación del vínculo laboral, despido que se presentó de forma irregular, sin el aviso oportuno o anticipado y que el 10 de septiembre de 2009 le solicitan acercarse a la sección de tesorería por la liquidación de las prestaciones sociales, la que no reconoce y paga todas las acreencias laborales a que tiene derecho.

La COOPERATIVA convocada contestó la demanda¹, aceptó la existencia del contrato de trabajo y se opuso a las restantes pretensiones. Admitió el vínculo laboral, la labor desempeñada y la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero bajo la modalidad de justa causa, señaló que la conducta de la COOPERATIVA estuvo conforme con las normas laborales, además de haberse aceptado por el trabajador el pago de los derechos laborales y prestaciones sociales. En su defensa, propuso las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe y justa causa para despedir por parte del empleador.

¹ Folio 23 a 27 cuaderno 1

5

ACTUACIÓN PROCESAL

- 1.- Se admitió la demanda el 27 de septiembre de 2010².

- 2.- El 12 de octubre de 2011³ se llevó a cabo diligencia de conciliación y/o primera de trámite, se evacuaron las etapas de conciliación, excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y se decretaron pruebas.

- 3.- En la segunda audiencia de trámite realizada los días 16 de noviembre de 2011 y 9 de abril de 2012⁴, se recibió el testimonio de FRANCIA ELENA RICO ARDILA y FABIO GUEVARA VEGA y se incorporaron los documentos allegados por la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN y la empresa COOTRANSCAQUETA LTDA.

- 4.- El 2 de mayo de 2012 se desarrolló la tercera audiencia de trámite⁵, se recibieron los alegatos tanto de la parte demandante como demandada.

- 5.- Los días 20 y 24 de febrero de 2014⁶ se desarrolló la audiencia de juzgamiento y allí se profirió la correspondiente sentencia.

Se alzó en recurso de apelación el apoderado judicial de la parte demandada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA⁷

El *A quo* profirió fallo declarando la existencia de un contrato de trabajo entre las partes bajo la modalidad de término fijo del 23 de octubre de 2008 al 23 de octubre de 2009, el que terminó anticipadamente el 10 de julio de 2009 por causa imputable al empleador, en consecuencia, condenó a COOTRANSCAQUETÁ a pagar cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones e indemnización por terminación unilateral del contrato por el término faltante para el fenecimiento del contrato de trabajo (103 días), como también la moratoria del artículo 65 del C.S.T, por el no pago de las anteriores prestaciones a partir del 10 de julio de 2009 hasta que se verifique el pago total de la obligación, además de las costas.

² Folio 13 Cuaderno 1

³ Folio 59 cuaderno 1

⁴ Folios 63 a 66 y 133 a 134 ibidem

⁵ Folios 166 a 170 ibidem

⁶ Folios 180 a 194 ibidem

⁷ ibidem

Como argumento de su decisión señaló que de la prueba testimonial y documental específicamente el contrato de trabajo escrito se estableció la existencia del contrato de trabajo a término fijo.

Señaló *“que la causal que dio origen a la terminación del contrato es imputable al empleador, debido a que no se demostró dentro del plenario que se le haya seguido el debido proceso al trabajador para el consecuente despido o terminación de la relación laboral”*.

Encontró que *“No haber aplicado el procedimiento disciplinario conlleva violación al derecho fundamental al debido proceso, art. 29 de la C.P. que integra el principio de legalidad, es decir, el demandante debía conocer cómo se realizó la investigación de los hechos que le imputan para el despido, y la resolución final que se desprendió de la investigación, y al no llevarse este procedimiento disciplinario, se le vulneró el derecho a la defensa, pues no se le permitió hacer descargos, pedir pruebas y controvertir las actuaciones.”*

Halló que no se dan las condiciones subjetivas y objetivas para el incumplimiento del contrato por parte del trabajador, por lo que se configura un despido indirecto imputable al empleador, al no encontrarse justificación para el despido, sustenta su apreciación en que la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN archivó la denuncia penal que se había presentado en contra del demandante y no existen pruebas que la controviertan.

Frente a la excepción de cobro de lo no debido, encontró que la liquidación de prestaciones sociales fue parcial, al haberse cancelado las acreencias laborales hasta la fecha que laboró el actor, adeudándose la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo.

Condenó a la empresa demandada al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato, consistente en el pago del tiempo faltante para terminar el contrato de trabajo más las prestaciones por este tiempo con el salario mensual de \$539.000 pesos mensuales.

Respecto a la indemnización moratoria no encontró desvirtuada la presunción prevista en el artículo 65 del C.S.T., por lo que condenó a la COOPERATIVA a un día de salario por día de mora, por el no pago oportuno de 3 meses y 13 días de salario y las prestaciones correspondientes a esos días.

Encontró improcedente la indemnización por la no consignación anual de cesantías en razón a que la fecha de terminación de la relación laboral no se había causado este derecho.

Tampoco encontró derecho a dotaciones por cuanto a la terminación de contrato de trabajo no había superado los 4 meses para su reconocimiento.

RECURSO DE APELACIÓN⁸

El apoderado de la parte demandada pretende se revoque la sentencia de primera instancia, pues considera que el contrato de trabajo terminó por justa causa por parte de COOTRANSCAQUETA al configurarse las causales de los numerales 5 y 10 del artículo 62 del CST, terminación que se dio una vez instaurada la denuncia penal en contra del trabajador.

Aduce que la COOPERATIVA cumplió con el pago puntual de salarios, acreencias laborales y vinculación a seguridad social integral del trabajador, obrando siempre de buena fe, por lo que no hay lugar a sanción a razón de un salario diario, presentando oposición a la liquidación.

Solicita proporcionalidad en la sanción del artículo 65 del C.S.T., teniendo en cuenta que la empresa no fue negligente en el ejercicio del derecho laboral, y aún, cuando el *A quo* consideró fallas en la desvinculación del demandante *"se equivocó al manifestar que la sanción iría hasta que se verifique el pago total de la obligación, pues esta es solo por 24 meses a partir del día que se terminó el contrato injustamente de conformidad al art. 65 del C.S.T., a partir de los cuales esto es del mes 25 los intereses serán sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero"*.

SUSTENTACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA⁹

Solicita la parte Actora se confirme la sentencia de primera instancia, manifiesta que el contrato de trabajo que existió entre las partes fue terminado de manera injusta por la empresa quien omitió informar las razones del despido y *"dejó de pagar puntualmente y conforme a la ley, las prestaciones adeudadas y los emolumentos*

⁸ Folios 195 a 197 Cuaderno 1
⁹ Folios 6 a 9

y prestaciones que faltaban para el cumplimiento del contrato, o sea del 08 de julio al 23 de octubre de 2009.”

Añadió que “el gerente de la época de los hechos no actuó con buena fe, al desconocer el tiempo que llevaba mi representado laborando para esta empresa, más de ocho (08) años, sin que se hubiera presentado inconveniente alguno, la declaración de FRANCY ELENA RICO así lo demuestra, y demuestra que mi representado anteriormente había ocupado el mismo cargo pero con mayor obligaciones o funciones, pero al llegar el nuevo gerente (de la época) encontró que todos los isleros estaban sustrayendo y apropiándose de los dineros por venta de gasolina y procedió a despedirlos, sin mediar documento alguno que indicaran que eran despedidos y manifestara las razones por las cuales eran despedidos, no se adelantó procedimiento disciplinario o administrativo alguno con el fin de esclarecer los hechos”.

CONSIDERACIONES

Competencia.-

El artículo 15, literal B-1 del Código de Procedimiento Laboral, hoy Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y el Acuerdo PCSJA17-10641 del 09 de febrero de 2017 del Consejo Superior de la Judicatura, otorgan competencia a esta Corporación para desatar la apelación.

Competencia restringida, en virtud del artículo 66 A ibidem que establece que la sentencia de segunda instancia debe ir en consonancia con las materias objeto del recurso.

Cuestión previa. -

Según memorial visto a folio 10 del Cuaderno del Tribunal y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 76 CGP, ACÉPTESE la revocatoria del poder del Dr. CESAR AUGUSTO LEMOS SERNA identificado con cedula de ciudadanía No. 6.802.554 de Florencia Caquetá, elevada por CAROL VIVIANA YAGUE JIMÉNEZ, representante legal de la Cooperativa de Transportadores del Caquetá y Huila “COOTRANSCAQUETA LTDA”.

Reconózcase al Dr. MIGUEL CÁRDENAS CARO identificado con cedula de ciudadanía No. 82.395.070 de Fusagasugá y Tarjeta Profesional No. 187.449 del

C.S de la J., como apoderado judicial de la Cooperativa de Transportadores del Caquetá y Huila "COOTRANSCAQUETA LTDA", en los términos y para los efectos del poder conferido.

Problemas jurídicos. -

1.- ¿Está probada la justa causa para finalizar el contrato de trabajo a término fijo, o hay lugar a la imposición de sanción por terminación unilateral?

2.- ¿Sanciona el artículo 65 del CST la mora en el pago de los créditos que hubiesen surgido en caso de que no se hubiese terminado anticipadamente un contrato laboral a término fijo?

Terminación del contrato de trabajo a término fijo. -

Previo a resolver el problema planteado, se pone de presente que no existe discusión frente a la existencia del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre el trabajador demandante GILBERTO CARDOZO TAMAYO y su empleadora COOTRANSCAQUETA LTDA, hecho no sólo aceptado por ambas partes sino además demostrado documentalmente¹⁰. Asimismo, tampoco hay controversia en torno a que el vínculo laboral terminó por decisión unilateral de la empleadora el 10 de julio de 2009 y es punto pacífico que la totalidad de acreencias laborales exigibles al momento de terminación del contrato fueron satisfechas.

Se sustenta la apelación en que el contrato de trabajo a término fijo finalizó por justa causa por parte de la COOPERATIVA con fundamento en los numerales 5 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo "*lo cual sucedió una vez por parte del gerente de Cootranscaquetá instaurara la denuncia penal en contra del trabajador, tal como quedó probado en el expediente del presente proceso*".

Sobre el hecho que suscitó el despido, tenemos que en su contestación la Demandada refirió que "*en reiteradas oportunidades al realizar el arqueo respectivo se encontraba un faltante en contra de la empresa, sin razón justificada alguna, por lo cual se procedía verbalmente a llamarle la atención al trabajador, quien a pesar de ello insistía en la conducta, razón por la cual el Gerente de la época FABIO GUEVARA VEGA, procedió a instaurar la respectiva denuncia penal y con base en esta procede de conformidad al art. 62, numeral 5 del C.S.T., despidiendo de*

¹⁰ Folio 291 Cuaderno 2.

*manera unilateral y con justa causa al trabajador*¹¹, hecho que éste corroboró en su testimonio, pues refirió que *“efectivamente presentó faltantes que de manera equitativa representan el monto de combustible y por consiguiente tienen un valor real, fueron reiteradas las ocasiones en que presentaba los faltantes y aún después de haberlo llamado personalmente argumentaba que se acercaría en los próximos días para hacer claridad de las cosas, acción que no se dio”*¹².

Tal versión, la de que existían inconsistencias en detrimento de la empresa, fue confirmada por la testigo FRANCIA ELENA RICO ARDILA, quien manifestó que *“durante su desempeño presentó falencias por faltantes tanto en las ventas como en los aceites como también en la entrega de los dineros relacionados en las planillas diarias que debía entregar ante el administrador de la estación”*¹³.

La denuncia penal contra el Demandante no fue incorporada a la actuación, aunque consta en el foliado el *“archivo de las diligencias”* por la *“imposibilidad de desvirtuar la presunción de inocencia”*, realizado el 29 de septiembre de 2011 por el Fiscal 15 Local de Florencia, documento que aportado por el apoderado Demandante¹⁴ fue decretado como prueba en audiencia del 12 de octubre de 2011¹⁵, y del cual se extracta que COOTRANSCAQUETA *“no cumple con los requisitos exigidos para poder verificar contablemente los faltantes que se relacionan en la denuncia por parte de los implicados que entre cosas desarrollan actividades diversas, para este delegado atendiendo estas circunstancias le es imposible desvirtuar más aún cuando ha sido la misma empresa la que no cumple con las exigencias contables para hacer dicha labora investigativa”*¹⁶.

Establecido el tema a decidir, esto es, si fue o no justificado el despido que la Demandada reconoció haber efectuado al Demandante (con sus consecuencias patrimoniales), debe recordarse que según consolidado precedente jurisprudencial, demostrado el despido, cual es el caso, le corresponde al empleador acreditar su justeza:

De forma por demás reiterada tiene expuesto esta Sala 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 despido se basó en las justas causas esgrimidas en el

¹¹ Folio 26.

¹² Folio 65.

¹³ Folio 63.

¹⁴ Folio 75.

¹⁵ Folio 59.

¹⁶ Folios 77 y ss.

documento con el que comunicó su decisión (CSJ SL592-2014; CSJ SL17728-2016)¹⁷.

Habiendo sido aceptada la terminación unilateral del contrato (aunque con la salvedad de haberlo hecho con justa causa), *“la actividad probatoria de la demandada estaba orientada a acreditar las justas causas invocadas”*¹⁸.

Como primera consideración, debemos tener en cuenta que según el párrafo del artículo 62 CST (que versa sobre la *“terminación del contrato por justa causa”*), *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación”*. Respecto a la comunicación referida como requisito del despido injustificado, ha señalado la jurisprudencia:

En este punto es importante recordar que el empleador, al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adoptó su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación.

Además, se ha puntualizado que al juez laboral le corresponde verificar que las situaciones fácticas se materializaron y determinar si constituyen justa causa para rescindir el nexo subordinante, de acuerdo con lo previsto en la ley, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regule la relación laboral, tal como fue indicado en la providencia CSJ SL525-2020.

La sala también ha puntualizado que esa libertad del empleador está sujeta al cumplimiento de unos límites al momento de la terminación del contrato, aduciendo la existencia de una justa causa, a fin de garantizar al laborante el derecho fundamental a la defensa, a saber:

(i) «[...] la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior», ello con el fin de amparar al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y para impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando con posterioridad un motivo, para evitar indemnizarlos;

(ii) la inmediatez, que consiste en que *«[...] el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente»;*

(iii) la configuración de alguna de las causales expresas y taxativamente previstas en la normativa, y,

¹⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 3317 de 2020.

¹⁸ *Ibidem*.

(iv) «[...] si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo» (CSJ SL15245-2014)¹⁹.

*Negrilla fuera de texto.

Ha señalado la Corte Suprema de Justicia que tal manifestación tiene un componente fáctico y uno jurídico:

En efecto, entiende esta Corporación que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.

Ciertamente, conforme lo aduce el recurrente, la jurisprudencia de esta Sala (Rad., 6847 del 25/10/94) ha dicho que no es requisito indispensable indicar con exactitud en la carta de terminación del contrato de trabajo, las normas legales, convencionales o reglamentarias que respalden la causal invocada, y que en caso de que el empleador omita tal imputación o la haga con precariedad, compete al juez del conocimiento efectuar la confrontación jurídica correspondiente²⁰.

En reciente pronunciamiento, refirió el alto Tribunal que la comunicación se concreta y satisface, no con la mención del soporte normativo del despido, sino con la mención de *“los motivos concretos que se le imputan al trabajador”*:

Debe aclararse que, aunque la sociedad demandada no citó la norma en que subsumió los hechos, ello no era un imperativo conforme lo tiene adoctrinado la sala, pues bastaba con identificar los motivos concretos que se le imputaron al trabajador y que dieron lugar a su despido, correspondiéndole al juez verificar si los motivos invocados estaban o no tipificados en el ordenamiento. Al respecto en sentencia CSJ SL 22041, 1° jun. 2004, se precisó:

Acerca de esa manera de invocar el motivo o la causa que determina el rompimiento del vínculo laboral, la Sala tiene definido que resulta suficiente que el empleador manifieste los hechos o motivos que dan lugar a la terminación de la relación laboral, sin que sea imperativo citar la norma en que se subsumen, pues corresponde al juez determinar si los mismos están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual [...]»²¹.

¹⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 1511 de 2020.

²⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 23 de marzo de 2011, Radicación No 38872.

²¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 2123 de 2020.



Tal comunicación (de por lo menos el aspecto fáctico que motiva el despido), satisface relevantes derechos sustanciales del trabajador:

Tiene dicho esta Corporación que el objeto primordial de la previsión contenida en el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 es permitirle a la parte contra la cual se aduce la existencia de una justa causa que motiva la decisión de la otra de terminar el contrato de trabajo, el desarrollar plenamente el derecho de contradicción de lo que se le imputa y de tal forma ejercer debidamente su derecho de defensa en las instancias en que ello corresponda. Se pretende, además, materializar los postulados de lealtad y claridad que deben existir en toda relación contractual y que tienen lugar preponderante en el cumplimiento del contrato de trabajo²².

Además, como lo ha señalado la jurisprudencia, es indispensable (aunque no suficiente), la existencia de la carta de despido que contenga las circunstancias que rodearon la terminación de la relación laboral:

No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación²³.

*Negrilla fuera de texto.

Así las cosas, aceptado y probado el hecho del despido, correspondía a la encausada acreditar que informó al trabajador el motivo que daba lugar a la terminación del contrato de trabajo. Como ello no se probó, desconociendo en aspecto sustancial las garantías que asisten al trabajador, pues, como se vio, éste tenía derecho a conocer qué conducta se le endilgaba con coetaneidad a su cese, debe concluirse que la terminación del contrato de trabajo se dio de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora COOTRANSCAQUETA LTDA.

El Código Sustantivo del Trabajo, frente a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, establece en el artículo 64 modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002:

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo

²² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 14 de noviembre de 2012, Radicación No 37812.

²³ CSJ SL4547-2018 Radicado 70847 10 de octubre de 2018 M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

Frente a la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, el A quo resolvió:

(...) estas razones son suficientes para que se condene al ex-empleador al pago de los tres meses y 13 días faltantes para el fenecimiento del término estipulado en el contrato, más las respectivas prestaciones sociales correspondientes a este tiempo²⁴ (...)

Fue manifestado en el hecho segundo de la demanda (y aceptado por la parte demandada), que el contrato de trabajo terminó el 10 de julio de 2009. Como se evidencia en el contrato individual de trabajo²⁵, el lapso pactado fue del 23 de octubre de 2008 al 23 de octubre de 2009, significando lo anterior que el contrato de trabajo fue terminado anticipadamente, terminación que, como ya se demostró, fue injusta, lo que implica el reconocimiento de la indemnización equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para cumplir el plazo pactado, así:

CONTRATO A TERMINO FIJO	FECHA TERMINACIÓN ANTICIPADA	PERIODO A INDEMNIZAR	VALOR DE LA INDEMNIZACIÓN
23/10/2008 A 23/10/2009	10 DE JULIO DE 2009	11 DE JULIO A 23 DE OCTUBRE DE 2009 (103 DÍAS)	\$1.850.566 salario diario x 103 días

En el trámite procesal surtido en primera instancia no se presentó ninguna controversia sobre el salario percibido por el trabajador, por lo que se tiene por tal la suma de QUINIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL PESOS (\$539.000), el que en todo caso es superior al mínimo legal para el año 2009 (CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS PESOS, \$496.900).

²⁴ Folio 189 Cuaderno 1.

²⁵ Folio 291 Cuaderno 2.

Juez de primera instancia se equivocó al manifestar que la sanción iría hasta que se verifique el pago total de la obligación, pues esta es solo por 24 meses a partir del día que se terminó el contrato injustamente de conformidad al art. 65 del C.S.T., a partir de los cuales esto es del mes 25 los intereses serán sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero”.

En el caso que nos ocupa está probado que al Actor se le cancelaron prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo²⁷, hecho reconocido por el A quo²⁸, situación que no fue objeto de controversia en primera instancia ni objeto de alzada.

Clarificado que al momento de la terminación de la relación laboral se satisficieron los créditos laborales exigibles para tal momento, como también es diáfano que lo que hubiese podido llegar a percibir el trabajador de no haber sido despedido no integra la indemnización por despido injustificado, la sanción moratoria sólo podría subsistir por la falta de pago de la indemnización por despido injustificado, posibilidad que ha sido negada por la Corte Suprema de Justicia:

(...) respecto la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., ante el no pago a la terminación del contrato de los conceptos de vacaciones y de indemnizaciones, sobre el cual la Corte se ha pronunciado en reiteradas ocasiones para señalar que no es procedente, por cuanto la misma está contemplada solo para la no cancelación oportuna de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo; y como quiera que, para la legislación laboral colombiana, las vacaciones son apenas un descanso remunerado y la indemnización por despido sin justa causa tiene un carácter sancionatorio, ninguno de estos dos conceptos constituye una prestación social, en estricto sentido, tal como se dijo en la sentencia CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, reiterada en los fallos CSJ SL, 3 jul. 2013, rad. 40509 y CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 36216, es por lo que esta aspiración del recurrente está llamada al fracaso²⁹,

Dadas las anteriores consideraciones, se revocará la sentencia de primera instancia respecto de la condena al pago de la sanción moratoria del artículo 65 CST.

Como quiera que se confirmó el pago de la indemnización por despido unilateral y no hubo lugar a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, la aquí reconocida sanción por despido unilateral deberá ser indexada, como lo estableció la Corte Suprema de Justicia:

²⁷ Folios 34 y 35 cuaderno 1

²⁸ "...dentro del plenario se demostró que se le cancelaron las acreencias laborales hasta la fecha de terminación del contrato", sentencia folio 189.

²⁹ CSJ SL4510-2018 Radicación No. 42940 del 17 de octubre de 2018 M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Entre dichos conceptos cabe mencionar, para este caso, la indemnización por despido sin justa causa y las vacaciones, conceptos laborales que no están comprendidos dentro de los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar por la empleadora a la terminación de la relación laboral, por tanto, por no proceder el pago de la indemnización moratoria, sí lo es el de su indexación, actualización o corrección monetaria, hasta su pago efectivo³⁰.

Conforme a lo decidido se declararán probadas las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas y buena fe, por lo que se revocará parcialmente la sentencia proferida los días 20 y 24 de febrero de 2014 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia Caquetá.

COSTAS

No hay lugar a condena en costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Única de Decisión del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral **TERCERO** de la sentencia apelada, proferida en audiencia los días 22 y 24 de febrero de 2014 por el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE FLORENCIA, CAQUETÁ**. Se revocan las condenas impuestas por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones e indemnización moratoria, conforme a la parte motiva.

SEGUNDO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral **QUINTO** de la sentencia apelada proferida en audiencia los días 22 y 24 de febrero de 2014 por el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE FLORENCIA, CAQUETÁ**. Se declaran probadas las excepciones de mérito denominadas cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas y buena fe con relación a las condenas revocadas.

³⁰ CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 36216.

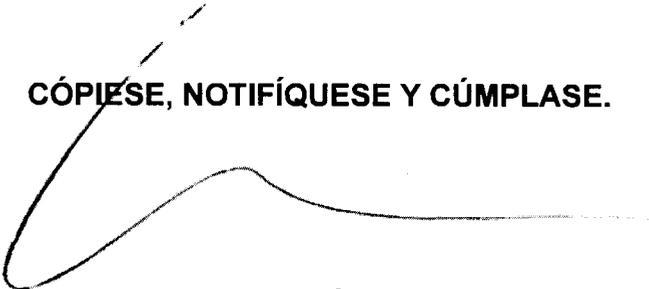
TERCERO: ORDÉNASE indexar el valor que corresponda a la sanción por despido unilateral, a la fecha en que se produzca su pago, en razón de la devaluación monetaria y a efectos de cancelar tal monto.

CUARTO: SIN COSTAS en esta instancia.

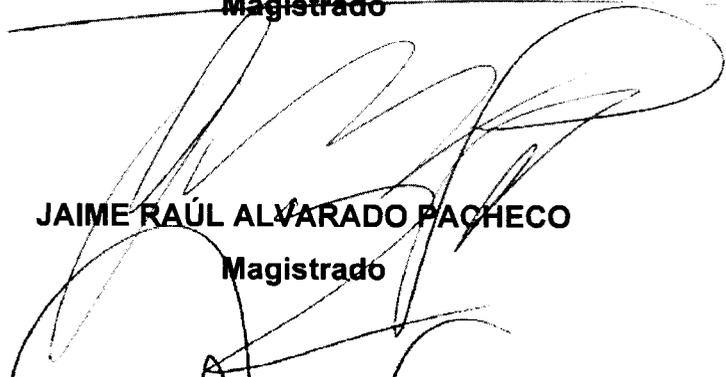
QUINTO: DAR cumplimiento a lo dispuesto en el "PARÁGRAFO 1º" del "ARTÍCULO 3º" del Acuerdo No. PCSJA17-10641 del 9 de febrero de 2017 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Decisión discutida y aprobada virtualmente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS

Magistrado


JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO

Magistrado


JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ

Magistrado


ALIX ELENA CONTRERAS VALENCIA

Secretaria