

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR BIBIANA ROCÍO MESA PRIETO CONTRA YENY MARCELA ZABALA CAMPOS. Radicación No. 25899-31-05-002-**2022-00271**-01.

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 2 de mayo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** La demandante instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra la señora Yeny Marcela Zabala Campos, como propietaria del establecimiento de comercio People Fitness, con el objeto que se declare que ella en calidad de empleadora incumplió sus deberes de pagar los aportes al sistema de seguridad social, de afiliarla al fondo de cesantías y de pagarle su liquidación final del contrato de trabajo; en consecuencia, solicita se condene al pago de indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, aportes al sistema general de seguridad social en pensión, indexación de los anteriores rubros, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que el 1º de marzo de 2022 celebró con la demandada un contrato laboral a término fijo inferior a un año para desempeñar el cargo de asesora,

para lo cual se pactó el pago del salario mínimo legal mensual vigente; señala que la demandada no realizó el pago de los aportes al sistema general de seguridad social en salud y pensión pese a que se le hicieron los correspondientes descuentos mensuales, no fue afiliada a un fondo de cesantías ni se le pagó su liquidación, razón por la cual presentó renuncia motivada el 1º de junio de 2022; y ante el no pago de sus acreencias citó a la demandada a la Inspección del Trabajo de Tocancipá, cuya diligencia se fijó para el 29 de julio siguiente, sin que esta hubiese asistido, por lo que a la fecha se le adeudan las acreencias laborales.

- 3.** La demanda se presentó el 29 de agosto de 2022 (PDF 01), siendo admitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto de fecha 15 de septiembre de 2022 (PDF 04).
- 4.** La demandada se notificó personalmente mediante su correo electrónico, el cual fue recibido el 26 de septiembre de 2022 (PDF 05); luego, con auto del 20 de octubre siguiente el juzgado señaló el 24 de abril de 2023 para audiencia de que trata el artículo 72 del CPTSS (PDF 06).
- 5.** En la citada audiencia el juez de conocimiento aceptó el acuerdo celebrado entre partes frente al pago de la liquidación de las acreencias laborales debidas a la trabajadora, y el proceso continuó por las indemnizaciones reclamadas en la demanda y las cotizaciones a la seguridad social.
- 6.** Seguidamente, la accionada dio contestación, en nombre propio, oponiéndose a las pretensiones; indicó que la relación laboral se surtió por 90 días; que la demandante renunció por motivos personales, y que también las partes suscribieron una terminación por mutuo acuerdo; señala que sí realizó el pago de los aportes a la seguridad social, y aunque no pagó la liquidación final de prestaciones sociales, ello se generó por la difícil situación económica en la que se encuentra, como quiera que su cónyuge falleció por covid-19 y debió asumir todas las obligaciones bancarias y del hogar que ambos tenían; propuso en su defensa las excepciones denominadas: la renuncia no corresponde a la

presentada en la demanda, pago de los aportes a la seguridad social e inexistencia de prueba para demostrar la mala fe.

7. En la misma diligencia el juez tuvo por contestada la demanda y dio continuidad a las etapas de la misma, y aunque la parte demandante inicialmente se opuso a retirar la pretensión de aportes a la seguridad social a pesar de estar debidamente acreditados dentro del expediente, conforme a la prueba allegada por la demandada, el juez requirió al abogado para que revisara la documental, y una vez la verificó excluyó dicha pretensión del litigio; seguidamente, el juez puso de presente que existía prueba de que la relación laboral terminó no solamente por la renuncia voluntaria de la trabajadora por motivos personales, la cual tiene su firma y la de la empleadora, sino también, por el mutuo acuerdo suscrito por ambas partes; frente a lo cual, el apoderado de la demandante aceptó que el contrato terminó de común acuerdo, por lo que se excluyó la indemnización por despido sin justa causa del debate probatorio y el proceso continuó únicamente por la sanción moratoria del artículo 65 del CST. Decretadas las pruebas el a quo suspendió la audiencia para continuarla el 2 de mayo de 2023 (PDF 13).

8. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca en sentencia proferida el 2 de mayo de 2023 dispuso absolver a la demandada de las súplicas de la demanda, y concedió la consulta de la sentencia a favor de la demandante.

9. Recibido el expediente digital, se admitió el grado jurisdiccional de consulta mediante auto del 29 de mayo de 2023, luego, con auto del 5 de junio del mismo año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ninguna los allegó.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 69 del CPTSS, se revisa en grado obligatorio de consulta la sentencia dictada por el juez de única instancia, en tanto fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del

CPTSS, en concordancia con lo expuesto en la sentencia C-424 de 2015 emitida por la Corte Constitucional. Dada la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este grado jurisdiccional busca justamente que no se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador; por lo tanto, se estudiará la cuestión litigiosa en su totalidad sin restricciones ni limitaciones de ninguna índole.

No obstante, como quiera que en el curso del proceso se excluyeron del debate probatorio las pretensiones relativas al pago de la liquidación de acreencias laborales, aportes a la seguridad social e indemnización por despido sin justa causa, el único problema jurídico por resolver es determinar si en este caso resulta procedente condenar a la demandada a pagar la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales del 1º de marzo al 1º de junio de 2022, que en atención a la renuncia voluntaria presentada por la trabajadora dio lugar a que el vínculo finalizara por mutuo acuerdo, y que el salario devengado era el equivalente al mínimo legal; estos supuestos fácticos fueron aceptados por las partes en la primera audiencia que se celebró ante el juez a quo, y, además, se encuentra debidamente demostrados con los documentos obrantes en el expediente digital.

Frente al tema objeto de estudio, el juez al proferir su decisión consideró que no había lugar a condenar a la demandada a la sanción moratoria por no haberse acreditado su mala fe; mencionó que si bien la difícil situación económica por la que atravesaba la demandada, la muerte de su esposo en vigencia de la pandemia y su condición de madre soltera no la eximía de pagar sus obligaciones laborales, en este caso debía darse un enfoque de género en atención a la situación particular de la accionada como cabeza de hogar, la cual devino del fallecimiento de su esposo y de tener que asumir la manutención de sus hijos de manera intempestiva; esto de cara a la actitud asumida por la demandante frente a la terminación del contrato de trabajo y al reclamar pretensiones que ya habían sido sufragadas por la demandada.

Así las cosas, una vez analizadas las pruebas del proceso la Sala

acompaña la decisión del juez de primera instancia, pues, aunque no comparte en su totalidad los argumentos expuestos en su sentencia, de todas formas considera que no se demostró la mala fe de la demandada para condenarla a la sanción moratoria.

De manera inicial, conviene precisar que por sabido se tiene que la indemnización moratoria del artículo 65 del CST no es de aplicación automática, por así haberlo reiterado de antaño la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, y que para ello debe el juzgador entrar a analizar la conducta con la que actuó el empleador en vigencia de la relación laboral, así como al momento de su terminación en relación con sus obligaciones y con el pago de las acreencias laborales que por ley le corresponden a los trabajadores, al igual que mirar las circunstancias específicas en que se produjo la omisión y en caso de encontrar atendibles las razones esgrimidas por aquel, podrá eximirlo del pago de la referida indemnización. De acuerdo con esas directrices, la mera conclusión judicial de que una relación estuvo regida por un contrato de trabajo no puede llevar a imponer inexorablemente esa sanción.

Es cierto que el juez en su sentencia dio una perspectiva de género en atención a la situación actual de la demandada, fundada en la muerte de su esposo y su condición de madre soltera que la catalogaban como una mujer cabeza de hogar conforme la definición dada por la jurisprudencia constitucional; no obstante, de acuerdo a los lineamientos antes mencionados, la buena o mala fe del empleador no puede extraerse de las circunstancias actuales ni del trámite procesal sino por el contrario, de la conducta que asumió la demandada al momento de finalizar el contrato de trabajo respecto a las obligaciones laborales que tenía con su trabajadora.

En ese contexto, considera la Sala que la condición de cabeza de hogar de la demandada, que fue la que conllevó para que el juez diera aplicación al enfoque de género, si bien pudo estar acreditada al momento de la finalización del contrato de trabajo de la aquí demandante, pues como antes se mencionó, el vínculo laboral terminó el 1º de junio de 2022, fecha para la cual el cónyuge de la accionada ya había fallecido, como quiera que su deceso ocurrió el 5 de julio de 2021 (PDF 11), no por ello puede presumirse su estado de incapacidad o desigualdad económica

como lo dio a entender el juez, ya que incluso contrató a la trabajadora de manera posterior a la muerte de su esposo, concretamente, 8 meses después, vale decir, cuando ya era cabeza de su hogar; además, del certificado expedido por la cámara de comercio obrante en el expediente se advierte que dicha demandada renovó su matrícula mercantil el 31 de marzo de 2022 (pág. 21 PDF 01), y reportó en su "*Estado de situación financiera*" que el total de pasivos era cero pesos, y que poseía un patrimonio neto de \$6.000.000, igualmente reportó la propiedad de dos establecimientos de comercio, estos son, Caprichos ICE y People Fitness, matriculados ambos desde el 2 de noviembre de 2021, se reitera, de manera posterior a la muerte de su cónyuge, con lo que se infiere que este hecho no afectó la situación económica de la demandada, y menos para el 1º de junio de 2022 cuando terminó la relación laboral con la actora, o por lo menos eso no lo demostró en este juicio.

De otra parte, aunque la demandada allega algunos extractos e informes bancarios en los que constan que se encuentra en mora en varias obligaciones, no puede pasarse por alto que esos documentos reflejan su situación financiera para el año 2023, pero no para el momento que aquí se analiza, esto es, junio de 2022.

En ese orden de ideas, considera la Sala que los argumentos expuestos por el juez en su sentencia no eran suficientes para absolver a la demandada de la sanción moratoria reclamada en la demanda; sin embargo, ello no quiere decir que deba condenarse al pago de esa pretensión, pues lo que sí comparte esta Sala es que la demandante realizó actuaciones de mala fe en aras de conseguir un beneficio adicional a su favor, que si bien no conlleva a desvirtuar la buena fe de la demandada, sí conduce a analizar el caso concreto desde otra óptica, pues no podría premiarse a la actora con el pago de una sanción tan cuantiosa de esta naturaleza cuando fue ella quien de manera deshonesta tuvo una actitud de mala fe con su empleadora en la época en la que se terminó el vínculo.

Así se dice porque, como se puso de presente en los antecedentes de esta decisión, la demandante solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa y manifestó que se vio obligada a renunciar por el incumplimiento de la demandada en el pago de sus acreencias laborales,

vale decir, mediante un despido indirecto, sin embargo, allegó una comunicación de fecha 1º de junio de 2022, suscrita únicamente por ella, en la que manifiesta que las razones de su dimisión *“se deben al cambio de modalidad de contratación laboral ofrecida por ustedes el pasado 26 de mayo de 2022, el cual la oferta laboral no cumple los requisitos mínimos legales del código sustantivo de trabajo ni con una contratación por prestación de servicio”* (pág. 19 PDF 01), con lo que demuestra que el presunto incumplimiento de la demandada no fue lo que motivó su decisión de renunciar. A esto se suma que la demandada allegó otro documento en el que la trabajadora indica que renuncia *“Por motivos personales”*, cuyo escrito está firmado por la demandante, y en señal de recibido lo suscribe igualmente la demandada (pág. 1 PDF 09). Además, obra acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de fecha 1º de junio de 2022, suscrito por ambas partes, en las que dejan constancia que el vínculo laboral terminó en común acuerdo el 31 de mayo de ese año, y la demandada admite su obligación que tiene frente al pago de la liquidación laboral (pág. 2 PDF 09); documentos estos últimos que ponen en entredicho la veracidad de la renuncia aportada junto con la demanda, máxime cuando el mismo apoderado de la actora en la fijación del litigio acepta que la finalización del contrato se dio por mutuo acuerdo y por esa razón desiste de la pretensión relativa a la indemnización por despido injusto.

En ese sentido, fácil es deducir el actuar deshonesto de la demandante, sin que por lado alguno se hubiese demostrado que la demandada actuó de mala fe; es más, de los correos de fechas 29 de junio y 14 de julio de 2022 enviados por la accionada al Inspector del Trabajo de Tocancipá se advierte que su intención era conciliar los derechos laborales de su trabajadora, frente a lo cual el inspector le informó que la audiencia de conciliación sería atendida por la Dirección de Cundinamarca, la cual se realizaría en el municipio de Facatativá *“teniendo en cuenta que la dirección está situada en ese lugar”*, lo que aceptó la demandada a pesar de residir en Tocancipá, en aras de *“plantear una alternativa de conciliación”*, no obstante, sin que repose dentro del expediente citación alguna, la audiencia se efectuó en el municipio de Tocancipá el 29 de julio de 2022, según constancia allegada por la actora, a la que no asistió la demandada dada la confusión que se generó al respecto conforme lo explica en la contestación de demanda.

Finalmente, la Sala no puede pasar por alto que la demandante solicitó la condena por sanción moratoria, no por el no pago de prestaciones sociales, sino por la no cancelación de la indemnización por despido sin justa causa, pues así se desprende de las pretensiones condenatorias 1ª y 2ª, en las que solicita de un lado, pagar la “*indemnización conceptuada en el artículo 64 del CST y SS la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000.00)*”, y de otra parte, el pago de la sanción moratoria “*desde el día 01 de junio de 2022 hasta el pago total de la mencionada indemnización...*” (Subraya la Sala), refiriéndose a la anterior enunciada, esto es, la contemplada en el artículo 64 del CST; siendo este un argumento adicional para la improcedencia de la moratoria, no solo porque la misma no aplica en tratándose del no pago de la indemnización por despido sino porque esta última nunca se causó como ya se explicó.

Así las cosas, una vez sopesadas las pruebas aportadas y los argumentos expuestos por ambas partes, la Sala concluye que en este caso particular no hay lugar a condenar al pago de la indemnización moratoria, por lo que no queda otro camino que confirmar la decisión del juez de primera instancia.

Sin costas en esta instancia por cuanto el asunto se conoció en grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 2 de mayo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de BIBIANA ROCÍO MESA PRIETO contra YENY MARCELA ZABALA CAMPOS, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria