

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el cinco (05) de junio dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2021-00206-01 P.T. No. 20.220

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO.

DEMANDADO: CORPORACIÓN NUEVO CÚCUTA DEPORTIVO.

FECHA PROVIDENCIA: CINCO (05) DE JUNIO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO:** CONFIRMAR la Sentencia del 16 de agosto de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva. **SEGUNDO:** CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la parte demandada; fijar como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy nueve (9) de junio de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy catorce (14) de junio de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Cinco (05) de Junio de Dos Mil Veintitrés (2023)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-002-2021-00206-01
RADICADO INTERNO:	20.220
DEMANDANTE:	DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO
DEMANDADO:	CUCUTA DEPORTIVO FUTBOL CLUB S.A. EN LIQUIDACION

MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala, dentro del proceso ordinario laboral promovido por DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO contra la Sociedad CUCUTA DEPORTIVO FUTBOL CLUB S.A. EN LIQUIDACION, Radicado bajo el No. 54-001-31-05-002-2021-00206-01, y Radicación interna N° 20.220 de este Tribunal Superior, para conocer del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia del 16 de agosto de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta.

1. ANTECEDENTES

El señor DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO, mediante apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral contra la Sociedad CUCUTA DEPORTIVO FUTBOL CLUB S.A. EN LIQUIDACION, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre el 01 de enero de 2019 y el 12 de noviembre de 2020, de igual forma que se declare que dicho contrato de trabajo fue terminado sin justa causa por la sociedad demandada, por lo tanto el demandante solicita que se ordene el pago de todas las obligaciones laborales adeudadas así: salarios no pagados desde noviembre del 2019 hasta noviembre de 2020 por total de \$11.142.053, prestaciones sociales de los años 2019 y 2020 por total de \$4.923.640, indemnización por despido injustificado por total de \$12.179.660, indemnización moratoria por no pago de las prestaciones del artículo 65 del C.S.T por total de \$6.671.280), por concepto de sanción moratoria de que trata el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 \$13.839.980, así como costas procesales.

Como fundamento fáctico refiere lo siguiente:

- Que el día 01 de enero de 2019 suscribió contrato individual de trabajo a término fijo con el CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A, hasta el 30 de diciembre del 2021, para ejercer labores como futbolista profesional, el cual establecía una remuneración pactada por las partes de UN SALARIO MINIMO LEGAL

MENSUAL VIGENTE con auxilio de transporte, que para el año 2019 sería de \$925.148 y para el año 2020 debía ser de \$980.657.

- Que dicho contrato se mantuvo vigente en el tiempo, ya que en ningún momento se le notificó el despido al señor DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO y que de igual forma el demandado continuó pagando la seguridad social del demandante hasta noviembre del 2020 como lo evidencia los aportes a la seguridad social del demandante.

- Por otro lado, en el mes de noviembre de 2019, el demandado, CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A, dejó de pagar al señor DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO el salario pactado, recibiendo como último pago para esa fecha un “abono a nómina del mes de noviembre de 2019” por \$500.000; igualmente jamás recibió el pago de sus prestaciones sociales a las cuales tiene derecho, correspondientes a prima de servicios, cesantías, intereses sobre las cesantías y vacaciones.

- Que el día 12 de noviembre de 2020 la Superintendencia de Sociedades ordenó la liquidación judicial del CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A, configurándose la causal E del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece el contrato de trabajo termina por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento de comercio y que a su vez en el numeral 2 de este artículo establece que en dicho caso el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo para poder dar terminado el contrato de trabajo y que para este caso el demandado jamás solicitó dicho permiso ante el Ministerio del Trabajo para poder despedir al señor DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO.

- Que en razón a el hecho mencionado anteriormente el señor DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO también es acreedor de la indemnización por despido sin justa causa, habida cuenta que el CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A no solicitó permiso para despedirlo ante el Ministerio del Trabajo, tal como lo estipula el numeral 2 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

La sociedad demandada CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A. EN LIQUIDACIÓN se opuso a todas las pretensiones incoadas en el escrito de la demanda, exponiendo lo siguiente:

- Que las pretensiones carecen de todo fundamento fáctico, probatorio y jurídico, en tanto que el contrato de trabajo suscrito por las partes terminó el 18 de enero de 2020; si bien a la fecha el demandado reconoce que existen unas acreencias a cargo del club a favor del demandante, estas no corresponden bajo ninguna circunstancia a los montos establecidos por el demandante, los cuales solo buscan aprovecharse de la precaria situación que afronta la sociedad, intentando extender la vigencia de un contrato justificando el cobro de unos montos superiores a los adeudados en el marco de la liquidación judicial que afronta el demandado.

- El demandado acepta que el contrato de trabajo a término fijo fue suscrito por las partes el 01 de enero de 2019 con duración hasta el 30 de diciembre de 2021, de igual forma que en este pactaron que la remuneración sería de un salario mínimo legal mensual vigente, incluyendo auxilio de transporte, que para el año 2019 la remuneración era de COP\$925.158 y que para el año 2020 debería ser de COP\$980.657.

- Por el contrario, el demandado discrepa respecto a la finalización de dicho contrato de trabajo, ya que establece como fecha de finalización el 18 de enero del 2020, donde el cuerpo técnico decidió que no sería tenido en cuenta para la plantilla que afrontaría el campeonato Liga Betplay 2020 programada por la DIMAYOR. Dicha decisión fue comunicada al Demandante y a su vez le informo que, teniendo en cuenta la edad de este no podía jugar en la categoría sub 20, en consecuencia, no era posible su continuidad en el club. Fue entonces el 18 de enero de 2020, el día en el que se le termino el contrato al jugador de manera anticipada, dicha realidad puede constatarse con el regreso a su ciudad de origen la cual fue a finales de enero del 2020.

- Durante el mes de febrero del 2020 el demandado a través de su personal administrativo mantuvo comunicación con el jugador con el fin de proceder al acuerdo de terminación del contrato y su liquidación hechos que se pueden evidenciar con conversaciones sostenidas mediante la aplicación WhatsApp donde el demandante reconoce ser acreedor de una liquidación e indemnización por la terminación del contrato de trabajo el 18 de enero del 2020. Situación que permite evidenciar que el mismo jugador era consciente de que su contrato había terminado y por eso mismo la intención era llegar a un acuerdo para el pago de sus acreencias por cuanto el club no tenía recursos suficientes en ese momento, acreencias que no se pagaron y debieron presentarse ante la superintendencia de sociedades.

- Respecto al pago de la seguridad social afirma que, si se realizaron hasta el 01 de octubre del 2020, fecha en que se marcó la novedad de retiro, manifestando que estos pagos se mantuvieron por un error administrativo y contables al interior del club.

- En razón a lo anteriormente expuesto, concluye que el contrato de trabajo no terminó de manera automática con la apertura del proceso de liquidación del Club, ya que el jugador tenía completa claridad frente a la terminación de su contrato y la entrega de los documentos para paz y salvo en la fecha en mención. Adicionalmente el pago de cualquier acreencia pendiente debía presentarse dentro de la oportunidad legal en el marco del proceso de liquidación judicial de la Sociedad de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 1116 de 2006 bajo la dirección del juez del concurso que es la Superintendencia de Sociedades. Así mismo resalta que el demandante no presenta prueba alguna para respaldar las solicitudes de valores adicionales a los realmente causados en la contabilidad de la Sociedad, razón por la cual no deben resultar procedentes las pretensiones declarativas y de condena solicitadas por el Demandante.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. Identificación del Tema de Decisión

La Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia del 16 de agosto de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta. mediante la cual se resolvió:

PRIMERO: DECLARAR, que entre el señor DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO como trabajador y la entidad demandada CÚCUTA DEPORTIVO FUTBOL CLUB existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 1 de enero de 2019 hasta el 11 de noviembre de 2020 el cual terminó por la apertura del

proceso de liquidación judicial de la entidad demandada conforme lo establece el # 5 del artículo 50 de la ley 116 de 2006

SEGUNDO: CONDENAR, a la entidad demandada CÚCUTA DEPORTIVO FUTBOL CLUB S.A, a reconocer y pagar en favor del demandante los siguientes valores y conceptos:

A. *Por concepto de salarios adeudados la suma de 10.817.689 pesos*

B. *Por concepto de cesantías la suma de \$1.772.326 pesos*

C. *Por concepto de intereses a las cesantías la suma de \$367.750 pesos*

D. *Por concepto de prima de servicios la suma de \$1.309.750 pesos*

E. *Por concepto de vacaciones la suma de \$818.063 pesos*

F. *Por concepto de indemnización del artículo 64 del código sustantivo del trabajo la suma de \$12.336.056 pesos*

G. *Por concepto de indemnización moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990 por la NO consignación de cesantías del año 2019 la suma de \$7.783.183 pesos liquidados desde el 15 de noviembre de 2020 hasta el 11 de noviembre de dicha anualidad*

TERCERO: ABSOLVER a la entidad demandada Cúcuta Deportivo Futbol Club de las demás pretensiones incoadas en la demanda por parte del señor Daniel Steven Figueroa Moreno

CUARTO: CONDENAR en costas a la entidad demandada, fijando como agencias en derecho en favor de la parte demandante la suma de dos (2) SMLMV.

2.2 Fundamento de la Decisión.

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Que el problema jurídico consiste en determinar el extremo final de la relación laboral, la forma de terminación del contrato y si existe el derecho al reconocimiento de las pretensiones condenatorias solicitadas en la demanda.

- Expuso que se debía analizar el caso en concreto frente el marco jurídico del artículo 62 en su parágrafo dos y el artículo 66 del código sustantivo del trabajo, los cuales establecen que al finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestársele a la otra parte en el momento de la extinción, la causal o motivo de dicha terminación y que posterior a esta no se podrán alegar motivos distintos, así como lo advierte la Sala de Casación Laboral, en materia de despidos sobre el trabajador gravita la carga de demostrar la terminación del contrato y en caso de que empleador desee el éxito de su excepción este deberá demostrar que el despido se basó en las causas contenidas en el documento donde estableció su decisión, acorde a la sentencia SL17728 del 2016.

- Respecto del caso concreto advierte que la parte demandada refirió que el vínculo laboral se dio terminado por dos situaciones diferentes, en primer lugar en la contestación de la demanda estableció que este finalizó el 18 de enero de 2020 por que el cuerpo técnico decidió no incluirlo como jugador de la plantilla principal para afrontar el torneo del futbol colombiano y que a su vez este no podía ser partícipe de la categoría sub 20 del equipo, ya que al momento no contaba con la edad idónea para ser parte de dicha categoría y en segundo lugar en los alegatos de conclusión el apoderado del demandado

sostuvo que la finalización del contrato se dio por un supuesto abandono del cargo al no asistir a las instalaciones de la entidad y retirarse a su ciudad de origen al no quedar dentro de la plantilla del equipo profesional.

- Advierte, que pese que la parte demandada incorpore unas conversaciones y audios de WhatsApp para dar por cierto la terminación del contrato el 18 de enero de 2020, el despacho al valorar la misma no llega a la conclusión que expuso el demandado tanto en la contestación de la demanda como en los alegatos y que de igual forma el demandado no aporta ninguna evidencia de la comunicación que le hizo al demandante de la causal o motivo por el cual se dio la terminación del contrato de trabajo.

- Destaca de igual forma que la declaración de parte no logro su cometido, ya que el señor Daniel Figuero en ningún momento confesó que se le haya comunicado el motivo o causal por el cual finalizo su contrato de trabajo o que este haya decidido dar por finalizado el vínculo laboral por no haber sido tenido en cuenta en la plantilla del equipo demandado, al contrario como lo manifestó el apoderado de la parte demandante el hecho de que no sea tenido en cuenta tanto en la plantilla principal como en la categoría sub 20, no significa que se deba dar por finalizado el contrato.

- De igual forma en las conversaciones de WhatsApp se evidencia el interés del señor Daniel Figuero en preguntar respecto que sucederá con el resto de contrato que habían acordado y en ningún momento se evidencia por parte de la contadora que le dijera sobre que ya había terminado su contrato, al contrario, se evidencia como en ningún momento se le impide al demandado irse a su ciudad de origen, incluso se ve como se hacen esfuerzos por parte de la entidad para que este se pudiese desplazar por transporte aéreo, por lo cual se da a entender la continuidad del contrato de trabajo y las obligaciones que surgían para la entidad a partir del mismo.

- Con base en lo anterior se da por sentado que el vínculo laboral entre las partes se extendió desde el 01 de enero de 2019 hasta el 11 de noviembre del 2020 conforme lo advertido en la demanda, máxime si se tiene en cuenta que la entidad demandada Cúcuta Deportivo S.A efectuó los aportes de seguridad social integral del demandante en calidad de trabajador hasta el mes de octubre del 2020.

- Frente la sanción moratoria del artículo 65 CST establece que dicha sanción no se reconocerá al demandante, ya que, al momento de darse la apertura de liquidación a la sociedad, se debe entender que esta se disolvió y dicha sociedad está imposibilitada para el cumplimiento de las obligaciones. Advierte que a partir de esta fecha las decisiones se condicionan por parte de la superintendencia de sociedades, en ese sentido del inicio de la liquidación no se puede mantener la afirmación de una intención defraudadora por parte del empleador para el no pago de las prestaciones al trabajador. Ya que las decisiones a partir de dicha fecha quedan a cargo del interventor siguiendo el procedimiento legal correspondiente, a esta misma conclusión ha llegado la Sala Laboral de la C.S.J. como por ejemplo en sentencia SL2837 del 2017.

3. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada interpone recurso de apelación, fundado en los siguientes argumentos:

• Señala, que no está de acuerdo con la declaratoria del extremo final de la relación laboral, ya que no se valoró debidamente los audios de la aplicación WhatsApp, ya que en estos se evidencia como una vez se le informó al demandante que no iba ser tenido en cuenta como jugador en la nómina del Cúcuta Deportivo, este se dirigió a su ciudad de origen y nunca hizo esfuerzo por presentarse en la oficina del Cúcuta deportivo como era su obligación, hechos que evidencian que el demandante no trabajó para el Cúcuta deportivo en el año 2020, por ende, que el Juez de primera instancia se equivoca en condenar al Cúcuta Deportivo al reconocerle salarios, primas e intereses, por algo del cual la entidad no goza ningún servicio a tal caso que nunca estuvo presente en la entidad, ni para solucionar su situación laboral al no ser tenido en cuenta.

• De igual forma menciona en que la situación para la que estaba pasando la entidad demandada es de fuerza mayor, ya que la entidad no contaba con recursos ni para solventar las deudas que se tenían acordadas con los acreedores a este momento. A día de hoy la entidad entro otra vez en reliquidación, por ende si se mantiene esta condena contra el Cúcuta Deportivo, se estaría haciendo más crítica la situación de la sociedad demandada, la cual se encuentra en etapa de reorganización, es decir que se encuentra bajo la tutela de las normas que controla a una sociedad que está tratando de reliquidar sus pasivos para no cerrar, así que con esta sentencia se sigue agrandando más la brecha para una liquidación definitiva.

4. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

El problema jurídico propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

¿Se encuentra debidamente acreditada la vigencia de la relación laboral entre DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO como trabajador y la sociedad CÚCUTA DEPORTIVO FUTBOL CLUB S.A. EN LIQUIDACION como empleadora hasta el 11 de noviembre de 2020?

7. CONSIDERACIONES:

En este caso, procede la Sala a determinar si la relación laboral que existió entre el demandante DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO y la sociedad CÚCUTA DEPORTIVO FUTBOL CLUB S.A. EN LIQUIDACION como empleadora, mantuvo su vigencia hasta el extremo final solicitado el 11 de noviembre del año 2020, y si por dicha razón, se le adeudan al actor conceptos salariales, prestacionales e indemnizaciones por los alegados incumplimientos; a lo que se opone la entidad demandada, esgrimiendo que

el contrato de trabajo se dio por finalizado el 18 de enero del 2020 y que las acreencias que este deben al demandante son hasta dicha fecha.

El juez *a quo* determinó que había lugar a acceder a las pretensiones, ya que en ningún momento la parte demandada aportó prueba alguna que permita demostrar la debida notificación del motivo o causa de la terminación del contrato de trabajo, y que de igual forma en los interrogatorios de parte practicados no se obtuvo confesión por parte del demandante a diferencia del interrogatorio de parte realizado al representante legal de la entidad demandada el cual siempre manifestó el hecho de desconocer todo lo relacionado con la entidad antes de la liquidación y de igual forma referente a los pagos a la seguridad social por parte de la entidad demandada evidencia una clara continuidad de dicha relación hasta el momento de la liquidación de la sociedad demandada.

Por aplicación del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del C.P.T.Y.S.S., la sentencia de segunda instancia debe estar acorde a las materias objeto de apelación y ante ello, la competencia de esta Sala se limita a los asuntos sobre los que controvertió la parte demandada en su apelación; esto implica, que al no haber apelado la parte actora, los asuntos que fueron objeto de absolución no serán analizados por la Sala. Igualmente, respecto de la demandada, sus argumentos se dirigen a controvertir las condenas por la declaración de la continuidad de la relación laboral y sobre este asunto se analizará la presente instancia.

No es objeto de discusión que entre las partes hubo una relación laboral, regida mediante un contrato de trabajo a término fijo que suscribieron DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO como trabajador y el CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A. como empleador, para desempeñar funciones como jugador de fútbol, por un salario mínimo mensual legal vigente y auxilio de transporte, en el lapso del 1 de enero de 2019 al 30 de diciembre de 2021; en virtud del cual, se discute el modo de terminación pues el demandante reclama nunca haber sido notificado de su extinción por justa causa hasta la entrada en liquidación de la sociedad en noviembre de 2020, mientras el demandado alega que el vínculo finalizó en enero de 2020 por decisión del cuerpo técnico.

Igualmente, está demostrado que la demandada CÚCUTA DEPORTIVO FÚTBOL CLUB S.A. se encontraba en proceso de reorganización empresarial desde noviembre de 2019, incurriendo en diferentes incumplimientos al acuerdo alcanzado y por ello en auto del 12 de noviembre de 2020, la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES decretó la liquidación de la misma y designó al liquidador encargado de ejecutar dicha orden.

Procede esta Sala de Decisión a analizar si en efecto hubo despido del trabajador como alega el demandado o no se materializó el mismo y persistió la relación laboral hasta la liquidación, como alega el demandante; en principio el trabajador que alega la causación de derechos originados en un despido injusto, debe demostrar el hecho simple del despido, y al empleador le corresponde acreditar la ocurrencia de la justa causa legal que le permitió realizar el mismo, en los términos del artículo 167 del C.G.P., el cual dispone que le corresponde a las partes demostrar los supuestos de hecho en que se sustentan sus pretensiones.

Se advierte también, que el empleador cuando considere que existe justa causa puede unilateralmente y sin indemnización alguna, despedir al trabajador, siempre y cuando, le haya comunicado los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato de trabajo, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior, lo cual debe ser inmediato al evento generador y debe estar relacionado entre las causas taxativamente previstas en el postulado normativo.

Ahora bien, en este caso particular el demandante señala que solo hubo terminación de su contrato laboral con la materialización de la orden judicial de liquidación a la sociedad empleadora; al respecto, cabe recordar que el artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, establece que cuando se declara judicialmente el proceso de liquidación, una de sus consecuencias acorde al numeral quinto, es la terminación de los contratos de trabajo vigentes; situación judicial que está acreditada al plenario y aceptada por la demandada.

No obstante, la sociedad CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A. señala que dicho acto de terminación no ocurrió hasta la liquidación judicial, sino que se suscitó previamente el 18 de enero del 2020, cuando el cuerpo técnico decidió que dicho jugador no sería tenido en cuenta para la plantilla que afrontaría el campeonato y afirma que esa decisión fue comunicada al demandante, así como se le informó que, teniendo en cuenta la edad de este no podía jugar en la categoría sub 20 y no era posible su continuidad en el club.

Es importante señalar, que la teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al determinar que *“...incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“...Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”*. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“(...) El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”*. Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que:

“...El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes (...)”.

Conforme a lo anterior, con el fin de resolver el problema jurídico antes expuesto, la Sala observa que dentro del expediente obran como pruebas las siguientes:

- Certificado de existencia y representación legal del Cúcuta Deportivo Fútbol Club S.A. En Liquidación.
- Contrato individual de trabajo a término fijo suscrito entre DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO y el CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A.
- Soportes de pago de afiliación a seguridad social por parte del CÚCUTA DEPORTIVO FC SAS, con el fin de demostrar que al jugador DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO se le pagó su seguridad social hasta noviembre de 2020 en salud y octubre de 2020 en pensiones.
- Pagos realizados a DANIEL STEVEN FIGUEROA MORENO por parte de su empleador CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A desde enero de 2019 hasta noviembre de 2019.
- Auto por medio del cual se decretó la liquidación judicial por incumplimiento del acuerdo de reorganización y se nombró al liquidador del liquidador del CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A.
- Certificado de Contaduría del 25 de agosto de 2021 donde se da cuenta de los valores adeudados al Demandante de los cuales se tiene soporte.
- Soporte de liquidación de salarios y prestaciones sociales al 18 de enero de 2021.
- Soporte del pago de la prima del primer semestre del año 2019.
- Extracto cifrado de las conversaciones de WhatsApp sostenidas entre el Demandante y la contadora del Club, la señora Norma Osorno, en donde se ve que el jugador Figueroa reconoce que el contrato de trabajo terminó el 18 de enero de 2020 y que su intención era llegar a un arreglo para el pago de la liquidación laboral teniendo en cuenta la precaria situación económica del club.
- Audio de WhatsApp PPT-20200118-WA0092 en el que Norma Osorno, contadora del Club, le manifiesta al Demandante que el Cúcuta Deportivo asumiría el tiquete para que este regresara a su ciudad de origen. Además manifiesta que solo quedaría pendiente la entrega de papeles para quedar a paz y salvo.
- Audio de WhatsApp PPT-20200118-WA0092 en el que el Demandante manifiesta que ya le habían cerrado las puertas del Club.
- Interrogatorio de parte absuelto por DANIEL FIGUERO, quien manifestó no haberse alejado de la ciudad de Cúcuta una vez le manifestaron que no iba ser parte de la plantilla del Cúcuta Deportivo para el presente año, de igual forma manifiesta desconocer que la deuda que tiene con el Cúcuta Deportivo haya sido reportada a la masa de acreedores de la liquidación del Cúcuta Deportivo, manifiesta que no conocía para la época en que termino su contrato el Cúcuta estaba en proceso de liquidación y que a posterior a su salida si se enteró de dicha situación por la que atravesaba la entidad.

- Interrogatorio de parte absuelto por Eduardo Silva Meluk, quien manifestó que la señora Norma no es la representante legal de la Sociedad Cúcuta Deportivo S.A, al ser cuestionado respecto si le habían entregado documento firmado por el representante legal al demandante Daniel Figueroa donde se le manifestara la terminación del contrato de trabajo a lo cual manifiesta desconocer este hecho ya que acaba de recibir el cargo de representante legal de la sociedad Cúcuta Deportivo S.A que por tal motivo desconoce al Joven DANIEL FIGUEROA y de igual forma desconoce la historia de la entidad antes de la liquidación. Al ser cuestionado frente si el club paga seguridad social a personas que no están vinculadas a la entidad, este responde que no. Por otro lado, el señor Eduardo Silva relata que la sociedad Cúcuta Deportivo S.A en noviembre del 2020, incumplió el acuerdo de reorganización y por ende la superintendencia lo envía a liquidación donde estuvo 2 años, con 2 liquidadores. Durante ese trascurso de tiempo fue donde fue contratado para tratar de rescatar la entidad y se logró volver a la reorganización en marzo del 2022

Conforme a esta relación probatoria, se recuerda que entre las partes se aceptó que el contrato de trabajo finalizó por decisión del empleador, existiendo controversia en la fecha de efectividad de dicho acto; sin embargo, como el empleador alega que comunicó al demandante en enero de 2020 la terminación unilateral del contrato de trabajo y el actor niega haber sido debidamente comunicado de dicha decisión, se debe establecer acorde a las referidas pruebas que situación fue debidamente acreditada; al respecto de la valoración probatoria, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL21157-2017, Radicación n.º 55951 y con M.P. ERNESTO FORERO VARGAS, se refiere las facultades del juez recordando que:

“no están sometidos a la tarifa legal, como quiera que atendiendo los mandatos previstos en el artículo. 61 del CPTSS, ostentan la facultad legal de apreciar libremente los medios de prueba y así formar de manera libre su convencimiento, atendiendo, eso sí, el principio de la sana crítica, lo que conlleva a que sus conclusiones, mientras no sean descabelladas, queden amparadas por la presunción de legalidad y acierto (...) las decisiones se deben fundamentar en los elementos probatorios que le merezcan mayor persuasión y credibilidad, ya sea en forma prevalente o excluyente de lo que surja entre una u otra prueba, sin que esa escogencia razonada configure la comisión de un yerro fáctico”

Para el presente caso, un primer elemento a resaltar por parte de la Sala es la ausencia de una manifestación documental clara y precisa, entregada por el empleador a su trabajador, donde le informe su decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo; en efecto, las partes suscribieron un contrato a término fijo por 2 años que inició el 1 de enero de 2019 y por lo tanto se predica su vigencia hasta la finalización del término, en caso de comunicarse oportunamente la no prórroga. Sin embargo, no se aportó por la parte demandada un documento que permita corroborar su versión de que en enero de 2020, por decisión del cuerpo técnico, se dispusiera no contar con los servicios profesionales del actor y que dicha determinación le fuera comunicada.

En esa medida, pese a la aceptación tácita de que el actor durante el año

2020 no prestó los servicios profesionales como jugador de fútbol, debe recordarse que el artículo 140 del C.S.T. dice: “**Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.**”

Sobre cómo interpretar esta normativa, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2041 de 2021 explica:

“(...) la jurisprudencia de la Sala ha indicado que dos son los elementos esenciales para la procedencia de lo previsto en el artículo referido: i) la ausencia de prestación de servicios del trabajador por culpa o disposición del empleador y, (ii) la vigencia del contrato de trabajo. En efecto, en providencia CSJ SL 20 oct. 2010, rad. 38949, reiterada en la CSJ SL10106-2014, la Corte razonó en los siguientes términos:

[...] Cumple reiterar que para que se genere la consecuencia prevista en la norma que se comenta, consistente en la obligación de pagar salarios, debe presentarse no solamente la no prestación del servicio por culpa o disposición empresarial, sino que además, y con el carácter de preponderante, debe concurrir el otro supuesto fáctico, que es la vigencia del contrato de trabajo, que es el marco contractual, con el alcance de regla general, dentro del cual surge la obligación de pagar salarios, dado que, sólo excepcionalmente, en casos como el presente, se impone al empleador esa obligación, así no se haya prestado el servicio.

(...) el contrato de trabajo tiene una naturaleza bilateral y conmutativa, para la Sala, el supuesto fáctico contemplado en tal disposición puede ser aplicable para los eventos particulares en los cuales la no prestación del servicio es imputable al trabajador”

Conforme a este criterio jurisprudencial, si la demandada pretendía enervar la validez de las pretensiones del actor, debía demostrar que finalizó debidamente la vigencia de la relación laboral o que el actor dejó de prestar servicios sin su culpa o disposición, pues de lo contrario se presume que el vínculo seguía activo con su anuencia para que el trabajador no prestara servicios.

Al respecto, un primer elemento indicador de la anuencia del demandado para que el trabajador no entendiera como finalizado el vínculo laboral, es la continuidad y pago oportuno de las cotizaciones a seguridad social integral que acorde a los anexos de la demanda, se mantuvieron consecutivos desde enero de 2019 a noviembre de 2020. Es decir, mal podría entender el demandante que su vínculo había finalizado, cuando el demandado seguía garantizando sus derechos a la seguridad social en calidad de empleador. Situación que no puede ser justificada, como pretende la demandada, en un acto de caridad por motivo del COVID-19 pues la pandemia empezó a mitad de marzo de 2020, es decir dos meses después de la alegada terminación. Tampoco se aportaron pruebas que permitan identificar esto como un simple error administrativo.

Respecto del documento cifrado que se alega contiene unas conversaciones por la aplicación de mensajería instantánea móvil Whastapp; la Sala advierte que las conversaciones de aplicaciones de telecomunicación móvil se identifican dentro del concepto de “*mensaje de datos*” reglamentado en la Ley 527 de 1999, cuyo artículo 2 define este como “*La información generada, enviada, recibida, almacenada o comunicada por medios electrónicos, ópticos*

o similares, como pudieran ser, entre otros, el Intercambio Electrónico de Datos (EDI), Internet, el correo electrónico, el telegrama, el télex o el telefax". Ante ello, se debe valorar si el mensaje de datos aportado con la contestación de la demanda cumple los requisitos de validez para ser calificado como un documento auténtico

Al respecto, explicó la Sala de Casación Laboral en providencia SL5246 de 2019, que los mensajes de datos deben ser valorados según los preceptos del artículo 11 de la Ley 527 de 1999, que además de las reglas de la sana crítica y los criterios propios de apreciación de pruebas, se debe tener en cuenta *"la confiabilidad en la forma en la que se haya generado, archivado o comunicado el mensaje, la confiabilidad en la forma en que se haya conservado la integridad de la información, la forma en la que se identifique a su iniciador y cualquier otro factor pertinente"*. Esta confiabilidad, agrega la Corte, deviene tanto del contenido del documento como de la bilateralidad y contradicción que entre las partes se haya surtido, concluyendo lo siguiente:

"...para determinar sobre la validez de las copias simples de correos electrónicos, deben prevalecer los principios antes dichos, que en últimas buscan un efectivo acceso a la administración de justicia y que habilitan a la parte contra quien se opone, en uso del derecho a la igualdad, el debido proceso y derecho de defensa, tacharla de falsa, sea porque ese documento no es de su autoría o debido a la inexactitud de su contenido, situaciones estas que son única y exclusivamente de su competencia y que el Juez del Trabajo debe valorar, solución que también tiene en cuenta que las manifestaciones realizadas en los correos electrónicos, proceden de los actos propios de una persona natural o jurídica, para obligarse o realizar manifestaciones, quien está facultada, en el curso de un proceso, para rebatir su veracidad, situación está, relacionada con la buena fe, como coherencia de comportamiento y que, además, sigue los lineamientos que hoy en día sobre la materia, ha dispuesto el Código General del Proceso"

Fluye de lo expuesto, que la validez de los mensajes de datos aportados en copias a este proceso depende del contenido en la medida que se permita la individualización de donde proviene, a quien se dirige y cuente con fecha de expedición y de que estos no hayan sido desconocidos o tachados de falsedad por la parte contra quien se oponen; requisitos que no se cumplen en este caso, pues la conversación aportada como mensaje cifrado, no permiten identificar el emisor y el receptor con claridad suficiente. Nótese que el demandado no complementa la prueba con la identificación de los números telefónicos en cuestión, ni el propio para establecer la calidad de representante del empleador de quien alega contactar al actor, ni tampoco del contacto que identifica simplemente como "Jug Figueroa Sub 20", lo que impide establecer con certeza que se esté comunicando con un número celular atribuible al demandante.

Ante ello, este mensaje de datos no cumple con el primer requisito de validez, impidiendo así conferir credibilidad y autenticidad a su contenido. Lo que, necesariamente, también resta validez probatoria a los audios que se afirman son parte de dicha conversación.

Resta así analizar los interrogatorios de parte, para lo cual debe recordarse que las manifestaciones realizadas por ambas partes en sus interrogatorios pueden constituir una confesión que permita dar por demostrados supuestos de hecho que se opongan a la versión de cada declarante.

Conforme al artículo 191 del Código General del Proceso, para tener la confesión de parte como tal, esta requiere capacidad del confesante para hacerla y poder dispositivo del derecho resultante, que verse sobre hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas o favorezcan al contrario, que recaiga sobre hechos que la ley no exija otro medio de prueba, que sea una manifestación expresa, consciente y libre, que verse sobre hechos personales o de los que tenga conocimiento y que se encuentre debidamente probada la manifestación.

Además, la Sala de Casación Laboral ha agregado sobre la valoración de este medio de prueba que la confesión *“es indivisible y debe aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe, es decir que lo manifestado debe analizarse de manera integral”* (Sentencia SL552 de 2019).

Igualmente se ha advertido jurisprudencialmente que el interrogatorio de parte es una actividad que busca suscitar una confesión y no pueden derivarse conclusiones de narrativas favorables emanadas de quien declara, exponiendo la Sala de Casación Laboral en providencia SL2373 de 2020:

“En lo referente a este punto debe precisarse, que el interrogatorio es solo un medio para obtener la prueba de la confesión, por ello no puede el demandante obtener un beneficio de su propia declaración, pues «bien es sabido que, en términos de lógica y de derecho, ninguna de las partes puede elaborar su propia prueba, salvo las precisas y taxativas excepciones previstas por el legislador» (CSJ SL 51949 -2017), por ello es intrascendente realizar un análisis de lo expresado al respecto por él.

Así las cosas, debe recordarse, como lo señaló esta corporación en la sentencia CSJ SL 4594-2019, que: [...] la declaración de parte solo adquiere relevancia probatoria en la medida en que el declarante admite hechos que le perjudiquen o, simplemente, favorezcan al contrato (sic), o lo que es lo mismo, si el declarante meramente narra hechos que le favorecen, no existe prueba, por una obvia aplicación del principio conforme al cual a nadie le es lícito crearse su propia prueba.”

Para este caso, analizadas las declaraciones realizadas por el demandante y el representante legal de la demandada, se concuerda en el Juez *a quo* cuando concluye que el actor no realizó manifestaciones que le fueran desfavorables; pues si bien aceptó que el cuerpo técnico le manifestó que no sería parte de la plantilla, aclaró que no se le comunicó por parte de la sociedad que terminara su contrato de trabajo y por eso inicialmente no se alejó de la ciudad, permaneciendo en comunicación constante con los representantes del club. De otra parte, se advierte que el representante legal de la demandada se limitó a afirmar que no conocía mayores detalles por ser un asunto a su administración, que no sabe si le notificaron la terminación del contrato al actor y que desconoce la historia de la entidad antes de la liquidación.

Al respecto, se recuerda que el artículo 205 del C.G.P., establece consecuencias procesales para la parte que se abstiene o evade dar respuestas durante su interrogatorio, específicamente en materia de los representantes legales de las personas jurídicas; la norma señala *“La inasistencia del citado a la audiencia, **la renuencia a responder y las respuestas evasivas**, harán presumir ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión sobre los cuales versen las preguntas asertivas admisibles contenidas en el interrogatorio escrito. La misma presunción se*

deducirá, respecto de los hechos susceptibles de prueba de confesión contenidos en la demanda y en las excepciones de mérito o en sus contestaciones, cuando no habiendo interrogatorio escrito el citado no comparezca, o cuando el interrogado se niegue a responder sobre hechos que deba conocer como parte o como representante legal de una de las partes. Si las preguntas no fueren asertivas o el hecho no admitiere prueba de confesión, la inasistencia, la respuesta evasiva o la negativa a responder se apreciarán como indicio grave en contra de la parte citada.”

En esa medida, advierte la Sala que la renuencia del representante legal a dar una versión clara y concreta de los hechos que debía conocer como administrador actual de la sociedad, dan lugar a aplicar el indicio grave sobre la valoración de sus manifestaciones.

Fluye de lo expuesto, que los elementos de prueba analizados acorde a las reglas de la sana crítica, no permiten aseverar como reclama el apelante que la sociedad CÚCUTA DEPORTIVO FC S.A. como empleador del actor, le comunicara debidamente su intención de finalizar el contrato de trabajo a término fijo que los regía desde enero de 2019 por 2 años; si bien hay una aceptación de que el actor como jugador no sería tenido en cuenta por el cuerpo técnico durante el campeonato de 2020, este simple hecho no supone la finalización del vínculo por parte del representante legal de la demandada.

Al respecto, se advierte que el contrato de trabajo en la cláusula quinta refiere unas justas causas para dar por terminado el vínculo por parte del empleador y el literal i), consagra que dada la característica especial del deporte como espectáculo y que la labor del trabajador es física y técnica, se pacta como causal especial de terminación, que el equipo deportivo realice a través del técnico o la comisión deportiva una exclusión continua por razones físicas, técnicas o de cualquier orden; esto significa, que la sociedad demandada tenía un mecanismo formal para determinar la terminación unilateral del contrato por justa causa, fundado en decisiones deportivas de índole técnico. Situación que no fue acreditada al plenario, pues no existe prueba de la referida decisión técnica y de que esta sirviera como justa causa comunicada al trabajador.

Se hace necesario destacar también que las obligaciones especiales del trabajador insertadas en su contrato de trabajo, incluyen en el literal H) de la cláusula cuarta un pacto de exclusividad, por el cual se prohíbe al actor “prestar, de manera directa o indirecta, sus servicios como jugador de fútbol a otra entidad diferente al CÚCUTA DEPORTIVO FUTBOL CLUB S.A., sea para actividades o instituciones de igual o inferior categoría de aquella, en forma gratuita u onerosa”, fijando este incumplimiento en justa causa para terminación; ante lo cual se deriva que mientras el actor no hubiera sido notificado de la alegada terminación del contrato por parte de su empleador, este se mantuvo bajo su exclusiva disponibilidad pues su vínculo legal le prohibía prestar sus servicios para otro equipo de fútbol y no se demostró que dicha situación se suscitara.

En ese sentido, la ausencia de una decisión formalmente comunicada al actor sobre la terminación del vínculo, la alegada continuidad en las comunicaciones entre las partes para resolver su situación y la existencia de actos que daban a entender la continuidad del mismo, como es la permanencia en los pagos a la seguridad social o la disponibilidad exclusiva en la que se mantuvo el demandante cumpliendo sus obligaciones especiales,

permiten concluir que el actor dejó de prestar servicios bajo la anuencia de su empleador y bajo la vigencia del contrato de trabajo a término fijo, pues el mismo se encontraba en el período inicial de cubrimiento y nunca hubo una comunicación formal por la cual el empleador determinara su terminación, con o sin justa causa.

Por lo anterior, se confirmará la decisión de primera instancia que declaró el 11 de noviembre de 2020 como extremo final de la relación laboral, dado que antes de dicha fecha no se configuró por parte del empleador una materialización adecuada de su intención de terminar el vínculo y ante ello, se configura el presupuesto del artículo 140 del C.S.T. para reconocer los salarios y prestaciones sin prestación del servicio; finalmente se advierte que el apelante no realizó manifestaciones concretas para que se revisaran de manera específica las condenas impuestas y su liquidación.

Se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandada, fijando como agencias en derecho, el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

8. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del 16 de agosto de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la parte demandada; fijar como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

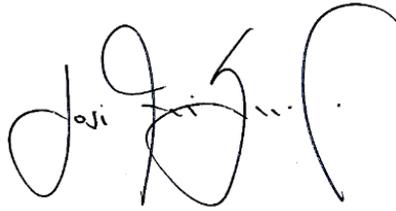
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Nidia Belen Quintero G.

**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ
MAGISTRADA**



**DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'José Andrés Serrano Mendoza'. The signature is stylized with large, flowing loops and a prominent 'S' at the end.

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO