



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 veintinueve (29) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2020-00174-01 P.T. No. 20.495
NATURALEZA: ORDINARIO
DEMANDANTE RICARDO LOZANO CONTRERAS.
DEMANDADO: EMPRESA DE TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S.

FECHA PROVIDENCIA: VEINTINUEVE (29) DE SEPTIEMBRE DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 3 de mayo de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia. **SEGUNDO:** Costas a cargo del demandante y a favor del demandado. Fíjense agencias en derecho a su cargo, en segunda instancia la suma de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cinco (5) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy nueve (9) de octubre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por
RICARDO LOZANO CONTRERAS contra **EMPRESA DE
TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S.**

EXP. 540013105004-2020-00174-01

P.I. 20495.

San José de Cúcuta, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha señalada y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el DEMANDANTE, respecto de la sentencia proferida el 3 de mayo de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA.

I. ANTECEDENTES.

Pretendió el demandante, la declaratoria de un contrato de trabajo a término indefinido con la EMPRESA DE TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S., en calidad de empleador, por un lapso de 14 años, el cual fue terminado de manera unilateral por el demandado, de igual forma, pretendió, que se declare que el señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, cotizo más de 1564 semanas ante COLPENSIONES S.A.; como consecuencia, solicitó el pago de pensión sanción al demandante, al pago de la prórroga del contrato, las primas de servicio de junio, y diciembre de 2020, dotaciones, subsidio de transporte, continuidad de los servicios médicos, perjuicios morales, materiales, indemnización por despido sin justa causa, y las costas procesales.

Como fundamento de sus pedimentos, manifestó que el señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, prestó sus servicios para el demandado, en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido desde enero de 2006, que su salario equivalía a un salario mínimo legal mensual vigente.

Manifestó, que la EMPRESA DE TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S., terminó sin justa causa la relación laboral; violó el derecho reforzado como pre- pensionado; indicó, que en la carta de terminación del contrato de trabajo el demandado manifestó, que estaba atravesando una situación difícil, pero dicho hecho que no fue informado al ministerio de trabajo, como tampoco se solicitó permiso para decretar suspensión de labores, ni retirar trabajadores de la empresa.

Informó, que: **i)** trabajó para las empresas ACEROS LAMINADOS, por un lapso de 7 meses; MODERNA, 9 años, SAFE BRO S.A., 9 años, y empresa de transporte ROMAR INTERNACIONAL S.A., por un periodo de tiempo de 14 años: **ii)** que nació en febrero de 1959; **iii)** cuenta con 1564 semanas cotizadas; **iv)** le faltan 2 años para cumplir los requisitos de Ley para adquirir el derecho a pensión, toda vez, que tiene 60 años de edad.

Precisó, que la EMPRESA DE TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S., en marzo de 2020, como respuesta al derecho de petición le notificó, y pagó una liquidación; sin embargo, el señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, manifestó que no estaba de acuerdo con el valor pagado, pues el demandado debía pagar por concepto de despido injusto, y demás acreencias laborales adeuda un saldo de \$3.845.686, más \$15.481.961, al tener en cuenta la prórroga del contrato de trabajo, toda vez, que no fue preavisado.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida mediante proveído de fecha 25 de febrero de 2021, se ordenó notificar a la demandada. (Archivo n.º15).

La EMPRESA DE TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S., se opuso a las pretensiones de la demanda, aceptó que entre el señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, y la EMPRESA DE TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S, existió un contrato individual de trabajo

a término indefinido, con extremos temporales comprendidos entre el 16 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Admitió, que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa; sin embargo, dijo que canceló la indemnización respectiva al señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, por los salarios, y prestaciones sociales tal como consta en los pagos realizados a la cuenta del demandante.

Como excepciones de fondo propuso las que serían; *“prescripción, cobro de lo debido, pago total de las acreencias laborales, y respeto por los derechos laborales del trabajador, mala fe del demandante, inexistencia de la obligación.”*

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante providencia del 3 de mayo de 2023, resolvió:

“Primero.- Declarar la existencia entre las partes de un contrato de trabajo a término indefinido del 16 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2019, fecha en la cual se da por terminado en forma unilateral y sin justa causa EL CONTRATO por el empleador, pagando la indemnización tarifada, y los derechos del trabajador al 27 de enero de 2020, conforme a lo considerado.

Segundo.- Negar las demás pretensiones de la demanda, conforme a lo considerado.

Tercero.- Declarar hay decisión insita sobre las excepciones de mérito de la pasiva, conforme a lo considerado.

Cuarto.- Condenar en costas a la parte demandante y a favor de la pasiva, con fundamento en artículo 365-1 del CGP conc. Acuerdo PSAA16-10554 de 2016, artículo 5 primera instancia para procesos declarativos en general. Las agencias se fijan en \$ 1.160.000 las que se incluirán en la liquidación de costas en el momento procesal oportuno.”

Como fundamento de su decisión, el Juez de primera instancia inicialmente sostuvo que se demostraron los extremos temporales del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la demandada entre el 16 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Indicó, que se aportó un documento contable de comprobante de egreso de 17 de enero de 2020, consignación 27 de enero de 2020, en la cual se pagaron las prestaciones sociales e indemnización por despido, de la cual no se acuerda precisamente el demandante.

Precisó, que el demandante en el interrogatorio de parte admitió la consignación de fecha 17 de enero de 2020, y la liquidación de prestaciones sociales.

Adujo, que el preaviso a que hace referencia el demandante se refiere a la hipótesis del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de las causales de los numerales 9 a 15, deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor a 15 días, noma para la terminación del contrato con justa causa; sin embargo, destacó que en este caso se trata de una terminación sin justa causa, por eso se pagó la indemnización.

Respecto a la protección por discapacidad, no se probó en el proceso que el empleador haya conocido acerca de una condición de salud que incidiera en las labores del demandante, como quiera que el empleador debe ser conocedor y citó jurisprudencia relacionada con el tema.

Ahora, en cuanto a la estabilidad laboral por la calidad de pre pensionado, el operador judicial manifestó que el demandante está por encima del requisito de las semanas mínimas requeridas por la Ley 797 de 2002, que son 1300 semanas, por lo cual, recordó que no hay lugar a dicha protección cuando ya se encuentra cumplido el requisito de la cotizaciones, así no se tenga la edad, pues la edad es solo un presupuesto del paso del tiempo para acceder al derecho; en consecuencia, concluyó que no existe la condición de prepensionado.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

EL DEMANDANTE, presentó recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, inicialmente manifestó respecto al pago de la indemnización que recibió el demandante por parte de la empresa de TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S., no cubrió con el valor real liquidado en la demanda, la cual no fue objetada de ninguna manera por la parte demanda.

Manifestó, que los daños reclamados por el trabajador quedaron acreditados, en la contestación de la demanda, mediante documento obrante en el folio 16 de la contestación de la demanda donde, NUEVA E.P.S., solicitó la calificación de

daños por haber transcurrido o estar a punto de transcurrir 180 días de incapacidad.

Esgrimió, que con la falta de examen médico de egreso, se prueba la existencia de incapacidades médicas, así mismo, señaló que la demandada aportó concepto de rehabilitación, pero que el trabajador no acudió por trabajadores de la empresa, de tal manera que si se hubiese realizado el examen médico de egreso, se habría encontrado los padecimientos del demandante, entre ellos, su problema en la rodilla, daños lumbares y daño en la clavícula.

Sostuvo, que algo que no se le dijo al Juez es levantar peso, que dicha labor le ocasionó daños al señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, daños probados en ese documento aportado en la contestación, y en la historia clínica.

Esbozó, que cuando el trabajador recibió la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, el trabajador no estuvo de acuerdo, por lo cual está reclamando una mejoría en dicha indemnización. Además, expuso que se presentó un pago tardío en la liquidación y que el trabajador si goza de la protección pre pensional por tener 60 años de edad. (Audiencia min 50:53 – 1hora:02)

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

El **DEMANDANTE**, reiteró algunos hechos señalados en el escrito de la demanda, así como lo expuesto en el recurso de apelación, señaló que la demandada no aportó ninguna prueba

que acreditara las situaciones económicas difíciles de la empresa de conformidad con lo previsto en el artículo 167 del Código General del Proceso.

Por otro lado, citó la sentencia T-385-2020, en la cual se establece que la estabilidad laboral reforzada de recién pensionado solo aplica en los casos en que sea necesario mantener el vínculo laboral del trabajador, para que este pueda completar las semanas de cotización requeridas.

Así mismo, destacó que la demandada no remitió al trabajador al examen médico de egreso, con el cual se hubiese probado que el trabajador para el momento del despido tenía una incapacidad.

Igualmente, hizo referencia a normativa alusiva a despidos colectivos o suspensión temporal del contrato de trabajo.

VI. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que corresponde establecer como problemas jurídico: **i)** si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento del despido; **ii)** si el actor contaba con estabilidad laboral reforzada en calidad de pre-pensionado, por tener 60 años de edad para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo; **iii)** si la demandada le adeuda al actor algún valor por concepto de indemnización por despido unilateral y sin justa causa y sanción moratoria señalada en el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Respecto a este tópico, cabe recordar lo establecido por la Sala de Casación Laboral, de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL5700-2021, la cual se cita para lo pertinente:

“Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta per se una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.”

De igual forma, se trae a colación la postura reciente adoptada por la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, entre ellos las sentencia CSJ SL 1268-2023, en la que se estableció:

“Sala reitera la obligación que le asiste al trabajador, en esta clase de procesos, de identificar los factores externos e internos que obstaculizan y restringen la prestación del servicio en las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores, con el fin de determinar si se encuentra en situación de discapacidad para proceder a identificar los ajustes razonables que el empleador debió implementar para remover las barreras que le obstaculizan el goce pleno de los derechos laborales, si llegasen a existir.”

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2.º de la Ley 1618 de 2013, define a las personas con y/o en situación de discapacidad como: *“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Así mismo, se destaca que el numeral 5.º del artículo 2.º ibidem, establece el tipo de barreras que se pueden impedir el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, en las cuáles se referencia las siguientes:

“Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”

Hay que señalar que según la sentencia CSJ SL1503-2023, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

“i) debe existir una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, de carácter significativo. Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad; ii) debe existir una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; iii) los anteriores elementos deben ser conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”

En el caso puesto en consideración, si bien la documental señalada por la censura obrante en la página 16 del archivo n°17 del expediente, registra que LA NUEVA E.P.S. S.A., efectuó remisión del concepto de rehabilitación favorable del señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, debe resaltarse que dicha documental fue remitida el 24 de enero de 2018, es decir 2 años

antes del finiquito del vínculo laboral, pues el contrato de trabajo fue terminado el 31 de diciembre de 2019, luego dicha prueba por sí sola, no acredita que el demandante para el momento en que fue terminado el contrato de trabajo padeciera alguna condición de salud que afectara ostensiblemente la labor que desempeñada para EMPRESA DE TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S.

En ese orden, analizadas las pruebas aportadas al plenario, se evidencia que el señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, no demostró que sufría de alguna limitación a mediano o largo plazo que impidiera el desarrollo normal de sus labores; tampoco demostró que existía un tipo de barrera física, actitudinal o comunicativa, que lo pusiera en un plano desigual a sus compañeros de trabajo, máxime, que no se aportó ningún elemento de convicción que lograra acreditar la prescripción de una incapacidad médica para el 31 de diciembre de 2019, de la cual tuviese conocimiento EMPRESA DE TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S., motivo por el cual, es evidente que en el transcurso del trámite judicial la parte demandante incumplió con lo previsto en el artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, esto es, *“probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

En atención a lo señalado, se puede colegir que el Juez de primera instancia no se equivocó en su análisis, debido a que del caudal probatorio no se puede extraer que el señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, es beneficiario de la protección prevista por el legislador en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en

consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia en este aspecto.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PRE-PENSIONADO.

Sobre este tópico, conviene resaltar que una persona solo ostenta la calidad de pre-pensionado cuando le faltan 3 años o menos para reunir los requisitos para acceder a la pensión de vejez, es decir, la edad que para el caso de los hombres es 62 años y 1300 semanas, lo cual aplica tanto en el sector público como en el sector privado.

Respecto a la estabilidad laboral reforzada de pre-pensionado la Honorable Corte Constitucional en sentencia SU003-2018, señaló:

“Para la Sala Plena, con fines de unificación jurisprudencial, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.”

Para fundamentar esta segunda regla de unificación jurisprudencial se hace referencia a la jurisprudencia constitucional que ha desarrollado la figura y a su finalidad específica, en aras de determinar por qué, en el supuesto de unificación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez.”

Ahora, al verificar las pruebas aportadas, se evidencia que el señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, nació el 7 de febrero de 1960, pues para el 31 de diciembre de 2019, data en que fue terminado su contrato de trabajo, contaba con 59 años y 11 meses de edad; sin embargo, se observa según la historia laboral aportada una densidad de semanas equivalente a 1.554,86 (Archivo n.º03, pág.8-10).

En esa medida, es claro que el demandante ya rebasó el número mínimo de semanas para acceder a la pensión de vejez, de modo que acreditó un número superior a 1.300 semanas mínimas requeridas, de conformidad con lo señalado en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9.º de la Ley 797 de 2002.

En ese contexto, de conformidad con el lineamiento jurisprudencial citado con antelación, se concluye que el demandante no es beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada por pre-pensionado, debido a que ya cuenta con el número de cotizaciones para ser causar el derecho a la pensión de vejez, aunado a que el requisito de edad puede ser cumplido en cualquier tiempo.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA.

En el presente caso, debe precisarse que no existió controversia respecto a la forma en que fue terminado el contrato de trabajo, ya que la demandada al momento de dar contestación a la demanda admitió que terminó el contrato de trabajo del señor

RICARDO LOZANO CONTRERAS, de manera unilateral y sin justa causa.

Ahora, respecto a la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

“a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.”

De conformidad con el lineamiento normativo en cita, para el caso que nos ocupa se debe tener en cuenta el literal a), pues está demostrado que la relación laboral estuvo regida por un contrato de trabajo a término indefinido; el demandante devengó

un Salario Mínimo Mensual Legal vigente; y el contrato de trabajo estuvo vigente en el interregno comprendido entre el 1.º de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2019, de modo que el valor por concepto de indemnización por despido unilateral y sin justa causa equivale a \$8.006.654,88.

Cálculo de la Indemnización					
	AÑO	MES	DÍA	Tiempo Laborado en:	
Fecha de Liquidación:	2019	12	31	Días	Años
Fecha de Ingreso:	2006	1	1	5.041	14,0
ingreso Mensual:	\$ 828.116,00				
Ingreso Diario:	\$ 27.603,87				
Indemnización primer año	\$ 828.116,00				
Indemnización años adicionales:	13,0	\$ 7.178.538,88			
<i>Total Indemnización:</i>	<i>\$ 8.006.654,88</i>				

Nótese, que TRANSPORTE ROMAR INTERNACIONAL S.A.S., allegó pruebas que comprobaron la realización de pagos al demandante por concepto de indemnización, el primero el 25 de enero de 2020, por valor de \$7.000.000, y el segundo por suma de \$1.912.259, para un total de \$8.912.259, por concepto de indemnización (Archivo n.º017, pág. 10-11), por lo tanto, no se observa que la demandada, adeude al señor RICARDO LOZANO CONTRERAS, alguna diferencia por este concepto.

Finalmente, se anota que de conformidad con lo estipulado en el artículo 64 ibidem, dicha indemnización contempla inmersa la indemnización por concepto de lucro cesante y daño emergente, por incumplimiento de lo pactado, sin que en el proceso se haya demostrado la causación de otros tipos de perjuicios o daños por parte de la pasiva.

**DE LA SANCIÓN MORATORIA SEÑALADA EN EL
ARTÍCULO 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

Frente al pago de la sanción moratoria, se recuerda que la misma no opera de manera automática ni inexorable, pues debe estudiarse el móvil de la conducta patronal, con el fin de establecer si existe alguna justificación o razón atendible respecto a la mora en el pago de prestaciones sociales.

No obstante, en el presente caso es imprescindible recordar con el principio de congruencia que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL2604-2021 estableció:

“La sentencia debe estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda -si el ad quem omite pronunciarse sobre el tema de intereses moratorios pese a que en el recurso de apelación se solicita su revocatoria, vulnera el principio de congruencia.”

“Así, la Corte tiene adoctrinado que las anteriores directrices procesales hacen parte de la denominada congruencia externa del fallo, según la cual toda sentencia debe tener plena coincidencia entre lo resuelto, en un juicio o recurso, con la litis planteada por las partes, en la demanda respectiva y en la contestación, sin omitir o introducir aspectos ajenos a la controversia.” (CSJ SL2808-2018)

Bajo ese horizonte, se rememora que la parte demandante no formuló como pretensión en la demanda la condena por concepto de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo, es así, que esta indemnización no fue objeto de debate jurídico en el presente proceso judicial.

En ese contexto, fue acertada la decisión adoptada por el Juez de primera instancia al no considerar la aludida sanción, ya

que no es dable efectuar una condena por un concepto que no se vislumbró con la presentación de la demanda, ello, en respeto por el principio de congruencia y el debido proceso.

Lo anterior, como quiera que aunque el Juez laboral cuente con facultades ultra y extra petita, no es posible transgredir el objeto del debate efectuado por las partes y efectuar un pronunciamiento acerca de un pedimento que se reitera no fue incluido en el escrito de demanda.

De conformidad con lo discurrido, esta Corporación confirmará en su integridad la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

Las costas de esta instancia estarán a cargo del demandante por no haber prosperado el recurso de apelación. Inclúyanse como agencias en derecho de esta instancia una suma equivalente a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

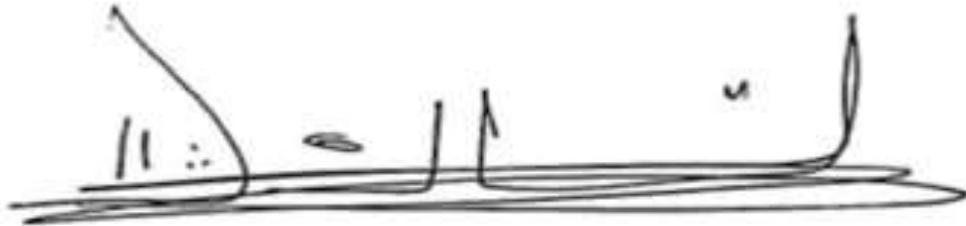
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 3 de mayo de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas a cargo del demandante y a favor del demandado. Fíjense agencias en derecho a su cargo, en segunda instancia la suma de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

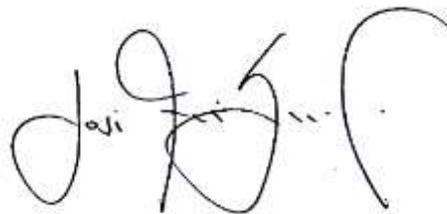
Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER.



NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA