



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 veintisiete (27) de febrero dos mil veinticuatro (2024), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2022-00139-01 P.T. No. 20.725
NATURALEZA: ORDINARIO.
DEMANDANTE JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO.
DEMANDADO: TRANSPORTES SAFERBO S.A.
FECHA PROVIDENCIA: VEINTISIETE (27) DE FEBRERO DE 2024.
DECISION: “**PRIMERO: REVOCAR** el numeral quinto de la sentencia del cinco (05) de septiembre de dos mil veintitrés (2.023) proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo a lo explicado en la parte motiva. **SEGUNDO:** En lo demás se confirmará la decisión proferida por el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta en sentencia del 5 de septiembre de 2023. **TERCERO: Sin costas** en esta instancia. **CUARTO:** 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 cuatro (4) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy seis (6) de marzo de 2024, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander

TRIBUNAL SUPERIOR

Distrito Judicial de Cúcuta

SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE

Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

PROCESO ORDINARIO LABORAL

Rad. Juzgado: 54-001-31-05-004-2022-00139-01

Partida Tribunal: 20.725

Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta

Demandante: JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO

Demandada (o): TRANSPORTES SAFERBO S.A.

Tema: PAGO ACREENCIAS LABORALES-

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Asunto: APELACIÓN

San José de Cúcuta, **veintisiete (27) de febrero** de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta a resolver el recurso de apelación presentado por la demandada en contra de la sentencia proferida el día 5 de septiembre del año 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral Radicado del Juzgado No. 54-001-31-05-004-2022-00139-01 y partida de este Tribunal Superior No. 20.725, promovido por el señor JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO contra TRANSPORTES SAFERBO S.A.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes

I. ANTECEDENTES

El demandante, por intermedio de apoderado judicial, instauró demanda ordinaria laboral en contra de TRANSPORTES SAFERBO S.A., pretendiendo se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo el cual fue

terminado sin justa causa por parte del empleador, en razón a dicha situación solicita que se ordene a la demandada reintegrarlo al cargo que ocupaba al momento del despido y de igual forma se ordene reconocer y pagar los salarios dejados de percibir desde la fecha de su retiro, hasta su real reintegro con el pago de sus prestaciones sociales e intereses moratorios por ese mismo periodo de tiempo, valores los cuales solicita sean debidamente indexados.

De manera subsidiaria solicita que se le reconozca y pague por concepto de indemnización por despido injusto del art.64 del C.S.T., lo correspondiente a lo que le faltare para cumplir el tiempo estipulado es decir 226 días, al igual que los salarios no cancelados del 16 de marzo de 2020 al 24 de julio de 2020, las cesantías del periodo laborado en 2020, intereses a las cesantías, prima de servicio, vacaciones y se condene al pago de la indemnización moratoria del Art.65 del C.S.T, valores los cuales solicita sean debidamente indexados.

II. HECHOS

Indicó que el 11 de junio de 2015 suscribió un contrato de trabajo a término fijo con la sociedad TRANSPORTES SAFERBO S.A, con un término inicial de 3 meses, para desempeñar el cargo de AUXILIAR DE SERVICIO con un salario de \$644.355 pagaderos de manera quincenal tanto en la empresa SAFERBO S.A como para MASTER TRANS LTDA cuando se le requiriera.

Que el 20 de marzo del 2020, mediante memorando, la empresa TRASPORTE SAFERBO S.A tomó la decisión de concederle las vacaciones por el periodo comprendido del 17/06/2017 al 10/06/2018, iniciando las vacaciones desde el 20 de marzo de 2020, debiendo reintegrarse a sus labores el 24 de marzo de 2020, pero que ese día la empresa demandada le informó a través de su gerente regional que no podía reintegrar a sus labores por la declaración de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional.

Que la suspensión arbitraria e ilegal realizada por su empleador se mantuvo hasta el día 23 de julio del año 2020, ya que el día 24 de julio fue citado por la empresa para entregarle la carta de despido de manera unilateral y sin

justa causa, justificando la terminación del contrato en razón a la declaratoria de la enfermedad COVID-19, que generó a través de la resolución No.385 expedida por el ministerio de salud que se decretara EMERGENCIA SANITARIA y que posteriormente el presidente Iván Duque expidió el decreto 417 del 17 de marzo de 2020, donde declaró el estado de emergencia económica y ecológica en el país, situaciones que generaron disminución en la demanda del servicio prestado por la empresa demandada.

Es decir, que la relación con la demandada se mantuvo vigente desde el 11 de junio del 2015 hasta el 24 de julio de 2020 y que en el periodo del 16 de marzo del 2020 hasta el 24 de julio del 2020 la demanda no le canceló los salarios causados. Posteriormente, el 11 de agosto del 2020, la empresa procede a realizar la LIQUIDACIÓN DEFINITIVA DE PRESTACIONES SOCIALES por valor de \$1.480.347.

III. CONTESTACION DE LA DEMANDA

Notificada de la demanda presentada en su contra, TRANSPORTES SAFERBO S.A. dio contestación a la misma en debida forma, aceptando que es cierto lo correspondiente a la relación laboral con el demandante en el periodo alegado del 11 de junio del 2015 hasta el 24 de julio de 2020, pero que en ningún momento prestó los servicios a la sociedad MASTERS TRANS LTDA; que efectivamente, el 24 de marzo de 2020 a través del respectivo jefe de área se le informó al trabajador de manera física y telefónica la decisión de suspensión de contratos respecto la grave crisis económica derivada de la pandemia COVID-19, que hizo necesario la reducción a la mínima expresión de la operación de la empresa en procura de no sucumbir y mantener la empresa como fuente de empleo para miles de familias.

Señala que la figura usada para suspender los contratos de trabajo fue de manera legal, dado que se encuentra prevista en el Art.51 del C.S.T. numeral 1º, por la fuerza mayor o caso fortuito, emitiendo el respetivo aviso al MINISTERIO DEL TRABAJO, por lo que la suspensión no fue arbitraria y mucho menos ilegal.

Señala que efectivamente posteriormente se dio la terminación del contrato de trabajo con justa causa, decisión que se vio abocada la empleadora en razón a las circunstancias que sobrevinieron de manera grave e imprevisibles y que claramente se perciben como un hecho notorio, los decretos legislativos emitidos por el Gobierno Nacional, imponiendo el AISLAMIENTO y la restricción de actividades económicas, constituyendo UN ACTO DE AUTORIDAD IMPERATIVO, que impactó gravemente la economía y en su caso particular, la operación, al reducirla en forma extrema, erigiéndose en un evento de FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO.

Situación que afectó gravemente a TRANSPORTES SAFERBO S.A., en materia económica, técnica y operacional, generando con ello un detrimento mayúsculo en su flujo de caja, pues la reducción de la demanda de servicios de transporte en un 80% de las ventas produjo una cadena que afectó los ingresos operacionales de la sociedad teniendo pérdidas económicas por más de \$36.000.000.000 durante todo el año 2020 y que no mejora para el año 2021, lo que se puede apreciar en el estado de resultados y en la certificación emitida por el representante legal, que soportan lo aquí esbozado.

Respecto de los salarios no cancelados durante la suspensión, menciona que cuando se está ante la figura de la suspensión del contrato de trabajo, cesa para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar salarios durante esos lapsos, salvo el pago de aportes a seguridad social que se realizó de manera oportuna durante el tiempo que duró la suspensión del contrato, tal como lo dispone el artículo 53 del Código Sustantivo de Trabajo.

Que al demandante se le cancelaron todos los conceptos laborales a los que tenía derecho durante el tiempo que estuvo vinculado con SAFERBO S.A, como soporte de lo anterior el día 28 de agosto del año 2020, la Compañía realizó el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales por valor de \$ 1.480.347, como lo confiesa la parte actora, aunado a lo anterior se reconoció y pagó la suma de \$ 79.922, esta última suma corresponde al pago de la segunda nómina de marzo de 2020, ascendiendo en total a la suma de \$ 1.560.269, esto, como se puede apreciar con el comprobante de egreso.

Advierte que, la tasación efectuada para la indemnización por el despido sin justa causa, no se ajusta a los parámetros dispuestos en el artículo 64 del C.S.T., atendiendo que el contrato de trabajo era a término indefinido y no fijo y que respecto a la indemnización moratoria, indica que todos los procesos administrativos de la Compañía se encuentran centralizados en la ciudad de Medellín, y por la cantidad de trabajadores que hace parte de la misma, en total unos 2.500 trabajadores, hace que en ocasiones, los pagos de las liquidaciones se pueden tardar un poco más de lo estipulado en la cláusula en cita, sin embargo, la Compañía obrando de manera diligente y en aras de respetar los tiempos establecidos, realiza los pagos en el menor tiempo posible, siempre obrando de BUENA FE y cumpliendo de manera oportuna con sus obligaciones como empleadora.

Se opone a todas las pretensiones y propone como excepciones de mérito las que denominó pago, la improcedencia de imponer al empleador, las sanciones previstas en el art. 65 C.S.T, la improcedencia de imponer sanciones de conformidad con la Ley 361 de 1997, fuerza mayor o caso fortuito, abuso del derecho -temeridad y mala fe-, falta de causa que fundamente la pretensión indemnizatoria a que alude el art.64 del C.S.T y prescripción.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el juzgado de conocimiento Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, en providencia de fecha 05 de septiembre 2023, resolvió:

“PRIMERO: - DECLARAR entre las partes un contrato de trabajo inicialmente a término fijo mutado a indefinido del 11 junio de 2015 a 24 de julio de 2020 conforme a lo considerado.

SEGUNDO: DECLARAR que al contrato de trabajo fue suspendido por efectos de la pandemia por la empresa demandada, en fecha 24 de marzo de 2020 hasta el día 23 de julio de 2020, actuación ajustada a la ley conforme al artículo 51-1 del CST y conc. Artículo 53 ibidem, todo conforme a lo considerado.

TERCERO: DECLARAR que en fecha 24 julio de 2020 la empresa demandada, termina el contrato de trabajo con el actor por causa no justa, incluida en la ley

en forma taxativa, artículo 62 CST modificado artículo 7 D.L 2351 de 1965, todo conforme a lo considerado.

CUARTO: CONDENAR a la empresa demandada a pagar a favor del actor, la indemnización prevista en el artículo 28 ley 789 de 2002 por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, la que se fija siendo indefinido el contrato, en la suma de \$3.271,279, que se indexara a la fecha de su pago efectivo, conforme a lo considerado.

QUINTO. CONDENAR a la empresa demandada a pagar a favor del actor, la sanción moratoria del artículo 29 ley 789 de 2002, por valor de \$ 22.260,1 diarios por 16 días de sanción, asciende a la suma de \$ 356.161,6, todo conforme a lo considerado.

SEXTO. NEGAR las demás pretensiones, conforme a lo considerado.

SEPTIMO. DECLARAR decisión ínsita sobre las excepciones de mérito propuestas conforme a las motivaciones de la presente providencia.”

OCTAVO. CONDENAR en costas a favor del demandante y a cargo de la pasiva, fundamento artículo 365 del C.G.P. numeral 1 y conc., Acuerdo Consejo Superior de la Judicatura PSAA16 10554 del 6 julio de 2016 artículo 5 se fijan las agencias en la suma \$ 272.058,°° aplicando el máximo porcentaje por la condena impuesta (7.5%). Las agencias se incluirán en las costas al ser liquidadas.

Para fundamentar esta decisión, el Juez *A quo* sostuvo que, se encuentran aceptados los extremos del vínculo laboral desde el 11 de junio de 2015 hasta el 24 de julio del 2020, fecha en la que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo del actor; que dentro de las pruebas practicadas en el proceso se evidencia el interrogatorio de parte rendido por el demandante, donde reconoció los pagos salariales y de prestacionales, es decir que no se le debía y que a pesar de la suspensión la empresa seguía funcionando, pero que sí mermo su actividad; que durante la suspensión del contrato que fue anterior a la terminación del contrato, la empresa demandada siguió pagando la seguridad social integral de su trabajador y que una vez finalizado el contrato de trabajo se demoró un mes en pagar la liquidación específicamente el 20 de agosto del 2020.

Frente las circunstancias de la pandemia por COVID 19, expresa que dicha situación es un hecho notorio que afectó a todas las personas, donde hubo diversas restricciones promovidas por el Gobierno Nacional para sobrellevar la crisis que enfrentaba el mundo; sin embargo, expresa que para determinar si el despido del demandante fue con justa causa se debe analizar las causales taxativas contempladas en el art. 62 y 61 C.S.T, donde en ninguna de estas se evidencia que la fuerza mayor o caso fortuito sea justa causa para dar terminado el contrato de trabajo del actor, por lo que se condenará a la indemnización de perjuicios.

Frente a la modalidad del contrato de trabajo, menciona que inicialmente se suscribió un contrato a término fijo por 3 meses y luego se logra probar que dicho contrato se convirtió en un contrato a término indefinido el 11 de junio de 2016 folio 57 archivo 007, por lo que la indemnización se calculará en razón a un contrato a término indefinido que corresponde a 30 días por el primer año, 20 días por año adicional al primero y lo proporcional en tiempo inferior; entonces, al haber iniciado el 11 de junio 2015 al 24 de junio de 2020, se tiene que el total de la indemnización son 111.8 días de salario devengado por el actor, valor el cual debe ser indexado al momento del pago.

En consecuencia, de lo establecido en el art.29 de la Ley 789 de 2002, respecto la indemnización por falta de pago, la jurisprudencia ha mencionado que no es automática la sanción, que la norma consagra una presunción de mala fe en el patrono, por lo que es esta parte quien debe probar el porqué de su conducta, probar una causa razonable de su actuar. En el caso en concreto se evidencia la situación económica que enfrenta la empresa y se evidencia los balances económicos de esta, de igual forma que en la cláusula 8 del contrato de trabajo se evidencia que se pactó un plazo de 10 días para el reconocimiento del pago de lo debido, es decir que dicho plazo para efectuar el pago se venció el 11 de agosto de 2020, luego la eventual sanción moratoria sería del 12 de agosto del 2020 hasta el 27 de agosto de 2020, toda vez que el 28 de agosto se pagó todo lo adeudado, la demandada no prueba que no contaba con ese dinero para efectuar el pago salarial y prestacional dentro del plazo establecido como lo establece la sentencia Rad.454 del 2018, donde se resalta que el hecho de que una empresa presente insolvencia económica no significa que automáticamente lo coloque en situación de buena fe, por el contrario, en situaciones de insolvencia las

circunstancias no eximen de la indemnización moratoria, sino que se debe acreditar si las razones de incumplimiento acreditan la buena fe, situación que no logró demostrar la parte demandada.

VI. RECURSO DE APELACIÓN- DEMANDADA

Solicitó la parte demandada que se revoque el fallo frente las condenas impuestas, en razón a que el juez a quo desconoció que el día 11 de marzo del año 2020, la organización mundial de la salud, declaró la enfermedad COVID-19 como una pandemia, situación por la que en Decreto 417 de marzo del 2020 se declaró el estado de emergencia social económica y ecológica en el país, de conformidad con el Art. 215 de la Constitución Política, situación que afectó de manera económica a TRASPORTES SAFERBO, específicamente se vio disminuida su actividad en un 80% generando pérdidas económicas por más de \$36'000.000.0000 durante todo el año 2020 y que en atención al negro panorama que se estaba presentado, se tuvo que dar por terminado el contrato de trabajo del demandante como lo consideró la Sala Laboral de la CSJ en sentencia 5122 de febrero de 1976, donde señaló que la fuerza mayor impide la resolución del contrato de trabajo y exonera al patrono de responsabilidad eliminando la causa jurídica de indemnizar, que si bien el incumplimiento se debió a acontecimientos superiores a la voluntad y a los propósitos del deudor, por lo que por esta característica vencieron o dominaron la voluntad, de tal forma que la fuerza mayor exonera de responsabilidad al deudor siempre que no estuviere en mora de satisfacer su compromiso, cuando los hechos sobrevivieron, principios que son aplicables a todos los actos jurídicos, por lo que no puede calificarse ilegítima la terminación del contrato cuando existió una circunstancia de fuerza mayor, dado que la voluntad quedó vencida por la fuerza mayor de la cual ambas partes son víctimas, el empresario queda privado de la imposibilidad de continuar su negocio y el trabajador de prestar su servicio, por lo que ninguno es culpable del infortunio de su contraparte.

Por otro lado, solicita que se revoque de igual forma la condena de la sanción moratoria del art. 65 impuesta, toda vez que la liquidación de las prestaciones sociales y los salarios de la segunda quincena del mes de marzo del año 2020, fueron pagados al trabajador como lo confesó el demandante en un lapso que no superó el mes; resalta que la empresa demandada tiene toda

su operación en la ciudad de Medellín y que el tiempo de pago se debe a las operaciones administrativas que se deben hacer para efectuar la correspondiente liquidación; de igual forma señala que la indemnización moratoria no opera de manera automática y no se logró demostrar la mala fe del empleador, por el contrario SAFERBO actuó de buena fe a pesar de la difícil situación económica que enfrentaba, realizó el pago de manera oportuna.

VII. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron sus alegatos de conclusión, los cuales se encuentran debidamente consignados en el expediente digital y, una vez cumplido el término para el efecto, procede la Sala a resolver el asunto conforme a las siguientes,

VIII. CONSIDERACIONES

Competencia. La Sala asume la competencia para decidir el recurso de alzada teniendo presente lo previsto en el artículo 66A del C.P.T y de la S.S., que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, así como lo dispuesto en la sentencia C-968 de 2003.

Problema Jurídico

Conforme a los argumentos sostenidos por el Juez A quo y a los concretos motivos de inconformidad planteados en el recurso de apelación, **los problemas jurídicos** que concita la atención de la Sala son:

1. Determinar si resulta procedente condenar a la demandada TRANSPORTES **SAFERBO S.A**, al pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, suscrito con el señor JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO.

2. Establecer si es procedente condenar a TRANSPORTES SAFERBO S.A pagar la indemnización moratoria del art. 65 del C.S.T por la mora en el pago de su liquidación.

Se aclara que no será tema de discusión en esta instancia la declaración del contrato de trabajo a término indefinido, la petición de reintegro, el pago de los salarios de marzo a julio del 2020 y el reajuste de las prestaciones sociales de 2020, como quiera que sobre la negativa en acceder a dicha pretensión por parte del Juez A quo, no existió reparo alguno por parte del demandante, de tal suerte, que, verificada la existencia del vínculo laboral, se procederá a resolver el problema jurídico previamente planteado.

En esa medida, procede la Sala a analizar inicialmente el asunto propuesto por la parte demandada en su recurso de apelación respecto la condena por indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo del señor JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO sin justa causa.

Hechos acreditados

Sea lo primero indicar, por parte de la Sala, que en el sub-examine no existe controversia sobre la relación de carácter laboral existente entre TRANSPORTES SAFERBO S.A y el señor JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO, el cual fue vinculado inicialmente a través de un contrato a término fijo el 11 de junio de 2015 por 3 meses para desempeñar el cargo de Auxiliar de Servicios con un salario de \$644.355 quincenalmente y que el 11 de junio de 2016 acordaron que el contrato a término fijo pasaría a ser de modalidad indefinida (Pdf.007 pág.57).

De igual forma se encuentra acreditado que la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo del demandante el 24 de julio de 2020 aludiendo que dicha terminación se originaba por los problemas que se venían presentado en razón a la emergencia sanitaria en todo el país por causa del COVID 19, situación que redujo de manera considerable los servicios prestados por SAFERBO incidiendo de manera proporcional, en la reducción del personal requerido para desempeñar sus operaciones y que en razón a dicha terminación liquidó su contrato de trabajo el día 11 de agosto

de 2020 y fue efectivamente pagada el 28 de agosto como se evidencia en el comprobante de egreso No.06100 por 1'560.269 (*Pdf. 007 Pág.52*).

Terminación del contrato de trabajo sin justa causa

Sabido es que la normatividad laboral permite poner fin a la relación laboral en forma unilateral, pero ello no implica que tal decisión esté cubierta por el ordenamiento, incluso cuando es caprichosa o arbitraria. La terminación del contrato debe **ser justa, razonable y proporcionada**, como también debe ser presente e inmediata al conocimiento del hecho.

Además, cuando se termina el contrato unilateralmente, al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador le corresponde probar su justificación, manifestando de forma expresa e inequívoca los motivos concretos, o la causal o causales que invocan como motivo de la ruptura y no puede sorprender a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos a lo expresado como justificación de la terminación, o declarar causales inciertas o genéricas; el no cumplir con esos formalismos básicos hace posible la indemnización correspondiente a la ruptura ilícita del contrato laboral.

En conclusión, para que el despido se tenga por justificado, no basta que existan los hechos que se encuadran en una cualquiera de las justas causas consignadas en la ley, sino que, es necesario cumplir otros requisitos con el fin de exonerar al empleador del pago de una indemnización, que son: "(a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos. b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente. c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo

de Trabajo; d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso. e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido” (sentencia SL2351 de 2020 CSJ)

En este orden de ideas, y teniendo como base que la actuación del empleador tuvo efectos, esto es, la terminación del contrato de trabajo fue eficaz, se procederá a estudiar si la misma lo fue con justa causa, como alega TRANSPORTES SAFERBO S.A, determinando entonces la procedencia o no de la indemnización solicitada.

Por lo anterior se itera, de conformidad con lo previsto en el art. 167 del C.G. del P., **al empleador le corresponde demostrar los presupuestos de la licitud y justificación del despido, cumpliendo 3 requisitos: que sea explícito, concreto y tempestivo**, este último, hace referencia a su inmediatez, es decir, debe ser razonable so pena de que se considere que la falta ha sido condonada, perdonada o dispensada, como se desprende del artículo 10° de la Recomendación 166 de 1982 de la OIT, pues si deja pasar el tiempo aun teniendo conocimiento de la falta, renuncia al derecho de despedir, por grave que sea el hecho subsumible en la norma.

Caso en concreto

Para resolver adecuadamente el problema jurídico, procede la Sala a analizar, en primer lugar, si efectivamente el motivo alegado por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo el 24 de julio de 2020, se encuadra bajo una de las causales de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador.

Respecto la carta donde se le informa el finiquito del contrato de trabajo al señor JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO, se tiene que la empresa SAFERBO S.A le manifestó que dicha terminación se daba en **razón a las restricciones que se habían generado por el COVID-19, situación que redujo de manera considerable los servicios prestados por SAFERBO S.A, incidiendo en forma directamente proporcional, en la reducción del**





requerido por TRANSPORTES SAFERBO S.A., para el desarrollo de su operación.

Ante tan deplorable situación y desértico panorama, el día 24 de marzo del presente año, se le notificó a usted personalmente la suspensión del contrato de trabajo, dada la declaración de la emergencia sanitaria en todo el territorio de Colombia y conforme con las medidas establecidas por el Gobierno Nacional tendientes a prohibir la aglomeración en espacios públicos y concurridos, y por ende fue necesario tomar medidas tendientes al "aislamiento preventivo" y el contacto entre personas en límites no inferiores a un (1) metro.

Los decretos legislativos, emitidos por el Gobierno Nacional, imponiendo el ASILAMIENTO y la restricción de actividades económicas, constituye UN ACTO DE AUTORIDAD IMPERATIVO, que impacta gravemente la economía y en nuestro caso particular la operación, al reducirla en forma extrema, erigiéndose en un evento de FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, soporte de la decisión de suspensión y que al día de hoy respalda también la decisión de terminación de contrato que se le notifica.

De este modo, la suspensión del contrato, fundada en el numeral 1 del artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, se adoptó como disposición temporal de contención frente a la emergencia sanitaria y como forma también preventiva para proteger la operación y continuidad en el mercado de **TRANSPORTES SAFERBO S.A.** y la salud de sus trabajadores en el marco previsto en el artículo 1 del Código Sustantivo del trabajo, es decir, "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económico y equilibrio social".

Ahora bien, teniendo en cuenta las proyecciones económicas estudiadas al interior de la alta gerencia de la Compañía y acorde a las desalentadoras perspectivas económicas reveladas por todos los gremios, conforme a los indicadores del mercado, es claro que, para la empresa, se hace inviable continuar con la operación logística de la misma manera como se estaba realizando hasta antes de la pandemia en esta anualidad. Razón que nos compele a la decisión de terminar su contrato de trabajo, dada la imposibilidad de continuar con el mismo, por virtud de las circunstancias que sobrevinieron de manera grave e imprevisible y que, claramente se perciben como un hecho notorio.

Por tal razón, se servirá realizar la entrega de todos los procesos que usted venía ejecutando, al señor Mauro Mejía, Gerente Regional.

saferbo.com

SECCION NACIONAL, MEDELLIN: C/T Sur No. 40 - 76 Fax: 33 33000000 - Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00 / CALDERA: No. 11 Avenida 6 Centro - Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00
BOGOTÁ: Av. Conde de San Mateo No. 134 - 37 Pánoo: 415 32 32 Fax: 415 32 32 / CALDERA: No. 11 Avenida 6 Centro - Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00 / BARRANQUILLA: No. 5 - 1ra. Avenida - Centro - Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00
CUCUTA: Av. 4 No. 76 - 322nd Avenida - Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00 / BARRANQUILLA: No. 5 - 1ra. Avenida - Centro - Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00
SALAMANCA: No. 40 Sur No. 33 - 40 Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00 / BARRANQUILLA: No. 5 - 1ra. Avenida - Centro - Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00
SUCRE: No. 40 Sur No. 33 - 40 Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00 / BARRANQUILLA: No. 5 - 1ra. Avenida - Centro - Pánoo: 3300 00 00 - Pánoo: 3300 00 00

(Pdf.003 del expediente digital, Pág.19)

MAURO RENATO MEJIA RODRIGUEZ
GERENTE REGIONAL CUCUTA
TRANSPORTE SAFERBO S.A

En ese orden de ideas, y teniendo en cuenta las justas causas establecidas por el legislador para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral justificadamente contenidas expresamente en el Lit. a) del artículo 62 y 63 del CST, se evidencia que los motivos dados por SAFERBO S.A respecto de la crisis económica que enfrentaba en razón a la pandemia del COVID-19, no se enmarca dentro de ninguna de las causales establecidas como justa causa; al contrario, se evidencia que dichas razones alegadas por SAFERBO S.A para finalizar el contrato de trabajo del

demandante vulneran lo establecido en el Art. 28 del C.S.T *“El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, **pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.**”*

De tal forma que bajo esos lineamientos funge acertado por parte del Juez a quo haber reconocido y ordenado el pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Respecto el monto de la mencionada indemnización, no se hará referencia, en razón a que no fue motivo de apelación por ninguna de las partes.

Indemnización moratoria del art.65 C.S.T

El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que si a la terminación del contrato, **el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones adeudadas, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses.** Transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando se verifique el pago.

Al respecto, sobre la indemnización moratoria, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1091 de 2018 indica que esta condena “tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, **sin justificación atendible**, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral” y se ha agregado por la jurisprudencia **“que el juzgador no debe proferir condena automática ante el hecho de la falta de pago, sino que ha de examinar la conducta patronal y si de ésta emerge la buena fe para exonerar al empleador”.**

Bajo la premisa anterior, fácil resulta concluir que le corresponde al Juez laboral examinar, analizar y/o apreciar los elementos que guiaron la conducta del empleador a incumplir las obligaciones prestacionales; del mismo modo, para que el empleador pueda ser exonerado de la sanción respectiva, deberá

demostrar mediante pruebas pertinentes, que su conducta tuvo plena justificación.

Se hace preciso indicar que, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha desarrollado parámetros orientadores para determinar la aplicación de las sanciones estudiadas, de los cuales, se resaltan los siguientes:

1. «... la <buena fe> equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud». (Sentencias del 19 de marzo de 2014, rad. 41775, del 16 de marzo de 2005 rad. 23987, SL4032-2017, reiterada en la CSJ SL2388-2018, entre otras).

2. La carga de la prueba de la buena fe exonerante, corresponde al patrono incumplido o moroso, puesto que la referida norma, al igual que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo equivale a una presunción de mala fe que favorece al trabajador perjudicado con el incumplimiento. (Sentencia del 23 de diciembre de 1982, de la Sección Primera, reiterada en la del 20 de noviembre de 1990 (Rad. 3956) y de radicado No. 38999 del 30 de abril de 2013 MP. Doctor Rigoberto Echeverry Bueno).

3. La buena o mala fe de la conducta del patrono **debe examinarse al momento de dar por terminado el contrato de trabajo**, sin que el comportamiento procesal posterior del empleador pueda ser indicativo de que carecía de buena fe cuando se abstuvo de pagar. (Sentencia del 12 de diciembre de 1996, radicación 8.533, posición reiterada recientemente en sentencia del 27 de junio de 2012, radicación 43.398 y sentencia SL485 de 2013).

4. Para los contratos de trabajo celebrados posterior a la modificación del art. 29 de la Ley 789 de 2002, los trabajadores devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, el

legislador estableció un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, COMO REGLA GENERAL, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses; después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero. (Sentencias rad. 36577 del 6 mayo 2010, 38177 del 3 mayo 2011, 46385 del 25 julio 2012, SL10632-2014, SI3274-2018).

Igualmente, la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado jurisprudencialmente, varias razones eximentes de la sanción moratoria, entre las cuales se destacan:

(1º) Cuando el empleador logra acreditar su pleno convencimiento de que lo cancelado y adeudado, según la legislación colombiana y/o que las partes habían acordado restarle dicho carácter, **no constituye carácter salarial o cuando el monto pretendido de un derecho cuyo valor es discutible**, de tal modo, que el operador judicial pueda llegar a concluir de las pruebas arrojadas, que dichos conceptos no son constitutivos de enriquecimiento del patrimonio del trabajador y en consecuencia, no constituían salario. (Sentencia del 10 de octubre de 2003, radicación 20764).

(2º) Otro ejemplo típico de buena fe, puede mencionarse que **el empleador haya estado convencido de que no existió contrato de trabajo**, porque la relación laboral ofrecía tales características externas de independencia que la ubicaban en una zona gris respecto del elemento de subordinación.

(3º) **Cuando surgen factores externos que impiden el cumplimiento de las obligaciones**, que, en principio, también liberan al deudor de responsabilidad por incumplimiento como el **caso fortuito o fuerza mayor**. En estos eventos el obligado no desconoce su compromiso, sino que alega insuperables hechos impositivos de su cumplimiento. Verbigracia, si el empresario, a punto de efectuar el pago final de los derechos de determinados trabajadores, no lo puede hacer porque un incendio imprevisto, imprevisible e irresistible consume el dinero destinado a la cancelación, por obvios motivos no debe responder por la demora razonable en volver a conseguir los respectivos medios de pago. (Sentencia Rad. 37228 del 2012 MP Dr. Jorge Mauricio Burgos).

Ahora, debe precisarse que esta sanción opera no solo en los casos en que el empleador no realiza la consignación, sino también cuando lo hace de manera deficitaria o parcial (sentencia CSJ SL403-2013, reiterada en la CSJ SL1451-2018).

Caso concreto

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se encuentra acreditado que efectivamente se finalizó el contrato de trabajo del señor JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO a través de carta enviada por el empleador el 24 de julio del 2020 (*Pdf.003 Pág. 18-20*). De igual forma se evidencia que en el contrato de trabajo firmado por las partes, se pactó en su cláusula octava lo siguiente:

OCTAVA: En consideración a que toda liquidación y pago de prestaciones y salarios exige varios días para obtener los datos contables, hacer la liquidación definitiva, aprobarla, girar cheques, etc., y en muchos casos es necesario comprobar que el trabajador no ha incurrido en actos que puedan afectar dicha operación, las partes convienen en señalar un término de 10 días hábiles que se considera razonable para estos efectos, contados a partir de la fecha de terminación del contrato, término dentro del cual la empresa podrá liquidar y pagar los salarios y prestaciones debidos, sin que por ello incurra en mora ni quede obligada a la indemnización de salarios caídos en los términos del artículo 65 del código sustantivo de trabajo.

(*Pdf.003 del expediente digital, Pág.15*)

Clausula en la que se pactó un término de 10 días hábiles, para que una vez finalizado el contrato de trabajo se efectuará el correspondiente pago de la

liquidación, término que en el presente caso iba hasta el 7 de agosto de 2020 y que no fue cumplido por el empleador como se puede corroborar con las pruebas aportadas, en específico con el comprobante de egreso No. 06100 del 28 de agosto de 2020 donde se evidencia el pago de \$1'570.279 por concepto de pago de liquidación definitiva y nomina segunda de marzo al señor JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO.

Doc 15 003 69508

Comprobante de Egreso

minerva No. 06100

CE-100950523

7 702124 012327 3

COGECUA Fecha 28 M 8 A 2020 Valor \$ 1.560.269

Por concepto de GOMEZ NAVARRO JHORMAN IVAN

PAGO LIQUIDACION DEFINITIVA Y NOMINA SEGUNDA DE MARZO

La suma de (en letras) UN MILLON QUINIENTOS SESENTA MIL DOSCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS M/L

Contabilización			
Código P.U.C.	Cuenta	Débitos	Créditos
	1500369 508		

Elaborado Tania Pineda Aprobado Contabilizado

Fecha de Recibido

NORMAS: 5 0034 y 0039 Nuevo Código de Comercio

MIN 01-2016

(Pdf.007 del expediente digital, Pág.52)

Es decir que la liquidación le fue pagada a JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO 15 días hábiles después del término convenido por las partes en la cláusula octava del contrato de trabajo, situación que en principio si generaría el pago de la indemnización del Art. 65 del C.S.T por la mora en el pago, sin embargo, como se mencionó anteriormente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido en su jurisprudencia que dicha indemnización no opera de manera automática, sino que se debe entrar a valorar si dicha mora en el pago se originó en situaciones de mala o buena fe por parte del empleador.

En la apelación realizada por la parte demandada refiere que la mora en el pago de la liquidación al demandante fue en razón a la crisis que se enfrentaba por la pandemia de COVID-19, que llevo a la empresa a tener que suspender y terminar algunos contratos de trabajo, para evitar incurrir en pérdidas que afectarían la subsistencia de todos los empleos, ante tal situación, resalta que todas las operaciones de la empresa se dirigían desde

la ciudad de Medellín y que teniendo en cuenta el número de trabajadores afiliados la empresa SAFERBO S.A, no pudieron efectuar el pago dentro del término pactado en el contrato de trabajo, pero que sí lo hicieron de la manera más pronta en razón a la situación que atravesaba el país.

Parte de la situación mencionada por la apelante, es un hecho notorio, puesto que el 11 de marzo de 2020 la OMS declaró como pandemia el CORONAVIRUS COVID-19, lo que a su vez conllevó que Colombia se declarara desde el 12 de marzo de 2020 mediante resolución 385 del 12 de marzo de 2020 la emergencia sanitaria y como consecuencia de ello, desde entonces se adoptó la estrategia de aislamiento preventivo para efectos de mitigar el contagio masivo de COVID-19; lo que generó el cierre casi absoluto de la actividad económica tanto en Colombia, como en la mayoría de países, quedando solo en funcionamiento los servicios y negocios esenciales para la subsistencia.

De tal forma, al tener que efectivamente sí existió mora en el pago de la liquidación del contrato del trabajo del señor JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO, conforme lo pactado en la cláusula octava de su contrato de trabajo, su liquidación fue pagada con 15 días hábiles de mora, situación que según lo alegado por la parte apelante fue en razón a la crisis que se enfrentaba por la pandemia de COVID-19 y que las operaciones de la empresa se dirigían desde la ciudad de Medellín las cuales teniendo en cuenta el número de trabajadores afiliados la empresa SAFERBO S.A y a la difícil situación que atravesaba, no pudieron efectuar el pago dentro del término pactado en el contrato de trabajo, pero que lo hicieron de la manera más diligente posible en razón a la situación que atravesaba el país y la empresa.

Situaciones que para la Sala, si bien se encuentra corroborado una mora de 15 días desde el momento en que se hizo exigible el pago de la liquidación, se considera que el actuar del empleador sí se reviste de buena fe, en razón a que el empleador nunca desconoció la liquidación del contrato de trabajo, puesto que una vez finalizó el término pactado en el contrato de trabajo para efectuar el pago de la liquidación, el empleador le proporcionó el día 11 de agosto de 2020, el extracto de su liquidación, es decir que nunca tuvo la intención de desconocer el pago de dichos valores:

saferbo		LIQUIDACION DEFINITIVA DE PRESTACIONES SOCIALES	
Ciudad donde labora:	CUCUTA	Fecha de Elaboración:	11/08/2020
Nombre:	GÓMEZ NAVARRO JHORMAN IVAN	Cédula:	1098415581
Cargo:	AUXILIAR DE SERVICIOS	Tipo de Contrato:	INDEFINIDO
Fecha de ingreso:	11/06/2015	Fecha de retiro:	24/07/2020
Causa:	JUSTA CAUSA	Días del Contrato:	1844
Días a descontar:	122	Días base liquidación:	82
Salario promedio mensual		360.657	
LIQUIDACION			
Cesantías			323.372
Intereses Cesantías			6.108
Vacaciones	Días: 42.75	Salario Vacaciones:	877.803
Prima legal	Días:		1.250.888
Salario Hora Ordinaria	Días:	Domical	
Auxilio de Transporte	Días:		
Horas Extras			
Festivos y Rec.Noct.			
Pago Imputación HE:			
Comisiones:			
Otros:			
Devoluc.salud	días valor	Devoluc.pensión	días valor
Total prestaciones		1.480.347	
DEDUCCIONES			
Salud	días valor	Pensión	días valor
Prepés:			
Fletes:			
Daño Vehículo:			
Préstamo Automático:			
Perdida o daño mercancía:			
Otros:	VARIOS		
Miavor cancelado salario	días valor	Aux.transp.	
Liquidac. crédito SUPONDO por retiro:			
Préstamo BANCOLOMBIA Crédito Nro.:			
Préstamo PICHINCHA Crédito Nro.:			
Total deducciones		\$ 0	
VALOR NETO A PAGAR		1.480.347	

(Pdf.007 del expediente digital, Pág.53)

De igual forma, la Sala considera que los motivos alegados por la demandada justifican de manera razonable la mora en el pago, puesto que es un hecho notorio las circunstancias que enfrentaban el país en el año 2020, por lo que es entendible que existieran dificultades para efectuar el correspondiente pago, el cual fue realizado 15 días hábiles después, tiempo que para la Sala es razonable, teniendo en cuenta el cambio drástico que sufrió la sociedad colombiana en razón a la pandemia del COVID-19, que transformó el modo en que se realizaban las actividades diarias, incluyendo las actividades que desempeñaba la empresa demandada, teniendo que adecuarse a la nueva realidad que enfrentaba el país. Por lo que para la Sala el actuar de la demandada en la mora del pago de la liquidación, está revestida de buena fe, de tal forma que no es procedente condenarla a efectuar el pago de los intereses moratorios del art.65 del C.S.T como lo estableció el Juez a quo por los 15 días de mora en el pago de su liquidación.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, se tiene que efectivamente la terminación del contrato de trabajo del señor JHORMAN IVAN GOMEZ NAVARRO no obedeció a una justa causa, por lo que se

CONFIRMARÁ la decisión de primera instancia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta a excepción del numeral quinto de la mencionada providencia en razón a que como se estableció en el segundo punto de las consideraciones, no es procedente la condena por intereses moratorios del Art.65 del C.S.T., debiéndose REVOCAR dicha condena.

Sin costas en esta instancia por haber prosperado el recurso de apelación planteado por la pasiva.

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 de Colombia y por autoridad de la ley,

IX. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el numeral quinto de la sentencia del cinco (05) de septiembre de dos mil veintitrés (2.023) proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo a lo explicado en la parte motiva.

SEGUNDO: En lo demás se confirmará la decisión proferida por el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta en sentencia del 5 de septiembre de 2023.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: 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



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'David A.J. Correa Steer', written over several horizontal lines.

DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nidia Belén Quintero Gélves', written in a cursive style.

NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA