



## JUZGADO TREINTA Y OCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

En Bogotá D.C., a los catorce (14) días del mes de febrero de dos mil veinticuatro (2024), estando dentro de la oportunidad legalmente establecida, el **JUZGADO TREINTA Y OCHO (38) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, en asocio con la Secretaría y, en acatamiento a lo dispuesto por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra del fallo emitido por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia, instaurado por **SANDRA CASTILLO MEJÍA** contra **INDUSTRIA MANUFACTURERA DE PARTES IMAPAR S.A.S**, radicado bajo el No 11001 41 050 03 2022 00603 00, mediante el cual condenó a la convocada a juicio a reconocer sumas de dinero por concepto de acreencias laborales, indemnización moratoria, sanción por no consignación de las cesantías e indemnización por despido sin justa causa, junto con las costas del proceso.

### ANTECEDENTES

SANDRA CASTILLO MEJÍA promovió demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad INDUSTRIA MANUFACTURERA DE PARTES IMAPAR S.A.S, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente entre el 18 de mayo de 2009 y el 07 de junio de 2022, el que terminó unilateralmente por causas imputables al empleador dado el incumplimiento sistemático en el pago de emolumentos laborales. En consecuencia, solicitó se condene a la demandada a pagarle cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, aportes a la seguridad social, la indemnización por terminación unilateral del contrato, sanción por no consignación de cesantías e indemnización por no pago de prestaciones, junto con las condenas ultra y extra petita que haya lugar y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones manifestó que se vinculó con la sociedad demandada mediante contrato individual a término indefinido desde el 18 de mayo 2009 devengando como último salario mensual el equivalente al salario mínimo mensual legal establecido para la época, que fue contratada para desempeñar el cargo de asesora comercial. Advirtió que la sociedad convocada desde mediados del año 2021 venía incumpliendo el pago de salarios, aportes a seguridad social, pago de prestaciones sociales y vacaciones, lo que conllevó a que el 07 de junio 2022 presentara carta de renuncia con justa causa, fecha para la cual se puso fin a su vínculo laboral, esto dado, a que con anterioridad no llegó a ningún acuerdo con su empleador respecto del pago de sus acreencias laborales y la finalización del contrato laboral.

Corrido el traslado, la accionada contestó manifestando que se opone a las pretensiones de la demanda aceptando que ha incumplido con el pago de las acreencias laborales reclamadas, pero refiere que el incumplimiento no ha sido caprichoso o de mala fe, sino que su incumplimiento se debe a la crisis financiera que ha presentado la compañía, que se agudizó luego de la pandemia causada por el *covid – 19*, lo que la conllevó a no continuar con sus operaciones y a tener que someterse a una liquidación que se encuentra en proceso. Propuso las excepciones de buena fe del empleador y genérica.

Mediante sentencia del 27 de febrero de 2023, la Juez A-quo condenó a la demandada a pagar a la demandante cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, sanción por no consignación de cesantías, indemnización por terminación unilateral del contrato, indemnización moratoria y costas del proceso.

Como sustento de su decisión, señaló que resultaron demostrados el vínculo laboral sus extremos, la terminación unilateral y la ausencia de pago de prestaciones y salarios, y que, en atención a tal incumplimiento por parte del empleador, era válido establecer que la finalización del contrato se originó de manera unilateral y por causas imputables a este, habilitando el reconocimiento de la indemnización por despido injusto dada la carta de renuncia presentada por la actora. De otro lado, también considero que la pasiva, no demostró en curso del proceso a través de los medios probatorios dispuestos, la crisis económica por la que se afirma atraviesa la compañía y, en consecuencia, había lugar a condenarlo al pago de las indemnizaciones establecidas en el artículo 65 del C.S.T., como la prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Inconforme con esta decisión, la apoderada de la parte demandada interpuso recurso de apelación. Argumentó que no puede invocarse en este asunto un despido indirecto debido a que la demandante presentó su renuncia de manera voluntaria, al no acogerse al plan de retiros y pagos parciales establecidos por la compañía. Así mismo, se sintió inconforme respecto de la condena por el pago de la indemnización moratoria y la sanción por no consignación de cesantías, pues conforme con la declaración del representante legal de la compañía que fue rendida bajo la gravedad del juramento, quedó acreditada la crisis financiera de la compañía, y como quiera que el representante de la empresa en varias oportunidades quiso establecer un plan de pagos con la actora, situaciones que ella misma acepto, no quedaba demostrada la mala fe del empleador ya que procuró realizar el pago de las obligaciones que tenía con la trabajadora y, por tanto, no había lugar a imponer condena por estos aspectos.

Tramitado el negocio en legal forma y no existiendo causal de nulidad que invalide lo actuado procede el Despacho a proferir la sentencia previa las siguientes

## **CONSIDERACIONES**

### **EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL**

Encuentra el Despacho que no es objeto de discusión la existencia de la relación laboral, los extremos temporales en la que la misma se desarrolló, la labor desempeñada por la demandante, el salario devengado, el incumplimiento del empleador respecto del pago de las cesantías, e intereses a las cesantías y vacaciones desde el año 2021, encontrándose establecido que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente entre el 18 de mayo de 2009 y el 07 de junio de 2022, en el marco de la cual la actora percibía por salario una suma equivalente al mínimo legal mensual vigente.

### **DEL DESPIDO INDIRECTO Y SUS CONSECUENCIAS**

Argumenta la demandada en primera medida, que debe revocarse la condena impuesta por el A - quo por concepto de indemnización por despido sin justa causa, dado que no puede tenerse que la renuncia fue motivada, sino que lo fue voluntaria, al no acogerse a los acuerdos para pago de prestaciones debidas que le fueron ofrecidos por parte del empleador.

Al respecto, precisa el Despacho que se encuentra demostrado que la demandante presentó renuncia a su cargo, tal como da cuenta la documental del folio 51 (Pdf01DemandaActaReparto) obrante en el expediente digital, refiriendo que tal decisión era motivada en el sistemático incumplimiento por parte del empleador respecto del pago de salarios y prestaciones sociales. Comunicación que cuenta con sello de recibido por parte de la empresa demandada.

Sobre el tema, conviene indicar que los contratos de trabajo, pueden darse por terminados, entre otras causas, por mutuo acuerdo o por decisión de alguna de las partes ya sea motivada en una justa causa o no, siendo de anotar que cuando la terminación opera por decisión del trabajador aduciendo justa causa imputable al empleador, le corresponde al primero evidenciar la configuración de la respectiva causal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, sustituido por el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, cumplido lo cual puede afirmarse que estamos en presencia del denominado despido indirecto.

En cuanto al despido indirecto se refiere el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral ha precisado:

*“El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo” (SL 14871-2016 M.P Clara Cecilia Dueñas Quevedo).*

Conforme con la anterior postura, ha de señalarse que son dos obligaciones que debe cumplir quien termina unilateralmente el contrato de trabajo invocando justa causa imputable al empleador en la relación contractual ; la primera es que debe manifestar en el momento de tomar la decisión de terminar el vínculo, de manera clara y precisa, los hechos en que fundamenta la misma, y la segunda obligación recae en la obligatoriedad al trabajador de demostrar plenamente, las acciones u omisiones que de manera precisa imputó al contratante.

Así las cosas, tal como lo señaló la juez de instancia, en el presente asunto quedaron acreditados los anteriores presupuestos, en atención a que el representante legal de la sociedad demanda, aceptó el incumplimiento sistemático de sus obligaciones puesto que tanto en la contestación de la demanda como en su interrogatorio de parte reitero que eran ciertas las circunstancias narradas por la extrabajadora en su carta de renuncia, ya que no había realizado el pago de salarios , prestaciones y aportes a la seguridad social, y , si bien manifestó que lo anterior se debió a la crisis financiera del sector automotriz que dejó en quiebra su empresa, no allegó prueba tendiente a demostrar que tales omisiones tuvieran una justificación valida, amen que, en todo caso es principio del derecho laboral que a los trabajadores se les puede hacer partícipes de las utilidades o beneficios de la empresa mas no de los riesgos o pérdidas, de tal manera que, aun cuando se hubiera demostrado una situación de dificultad económica de la empresa, la misma no se podría erigir como una razón válida para incumplir sistemáticamente sus obligaciones, máxime cuando el ordenamiento legal contempla alternativas como la suspensión de los contratos de trabajo entre otras que permitirían atender los compromisos laborales sin perjuicio de los trabajadores.

En estas condiciones acertó el A-quo al infligir la condena deprecada por concepto de indemnización en los términos del artículo 64 CST.

Ahora, bien en el informativo no se demuestra por la pasiva que la renuncia fuera voluntaria por parte del trabajador, sino forzada por el incumplimiento de las obligaciones que a este la incumbían, amen que, en todo caso, no se acredita que el móvil del retiro de la demandante estuviera asociado a una inconformidad con un plan

de pago de salarios y prestaciones propuesto por el empleador, que dicho sea de paso, no sería de forzosa aceptación por parte de un trabajador dependiente.

### **SANCION POR NO CONSIGNACION DE LAS CESANTÍAS E INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO**

Argumenta la apelante, que debe revocarse la condena por concepto de indemnización por no consignación de cesantías en un fondo y por concepto de indemnización por falta de pago, aduciendo que obró de buena fe, ya que el incumplimiento respecto del pago de emolumentos laborales, no se debió a un actuar caprichoso sino a la crisis financiera de la compañía que no le permite la recepción del capital suficiente para el pago de todas las obligaciones que tiene a su cargo. De otra parte, alega la recurrente que estas condenas hacen más gravosa las consecuencias económicas para la empresa.

En relación con este punto, es importante anotar que el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002, dispone que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique, lo anterior con la precisión que si la persona percibe un salario equivalente al mínimo legal, la regla de la presentación de la demanda en el término reseñado y la cuantificación, no se aplica, procediendo la condena a razón de un día de salario por cada día de retardo hasta cuando se acredite el pago de salarios y prestaciones debidas en la forma regulada en el artículo 65 del C.S.T., sin modificación.

Por su parte, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 preceptúa que el valor liquidado por concepto de la cesantía anualizada debe consignarse antes del 15 de febrero del año siguiente en la cuenta individual del trabajador en el fondo de cesantías de su elección. En caso de incumplirlo el empleador debe pagar un día de salario por cada día de retardo en la consignación de las cesantías en el respectivo fondo.

De igual modo debe indicarse, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los artículos 65 del C.S.T. y 99 de la Ley 50 de 1990, no proceden de manera automática, debido a que, si bien tiene su origen en el incumplimiento del empleador de una obligación, ésta también goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al estudio de la conducta del empleador con la finalidad de establecer elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador moroso. <sup>1</sup>

Así pues, que conviene señalar lo establecido en sentencia radicada con el número 35.414, de abril 21 de 2009, en donde puntualizo la Corte respecto de la buena fe lo siguiente:

“(…)

*equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de*

---

<sup>1</sup> Sentencia SL 2304-2022 Radicación No 81015 M.P Martín Emilio Beltrán Quintero

*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.*

(...)

*Lo anterior significa, que como de tiempo atrás se ha venido sosteniendo, la aplicación de la indemnización moratoria para cualquiera de los dos eventos que ocupan la atención a la Sala, no es automática ni inexorable, y por ende en cada asunto a juzgar el sentenciador debe analizar si la conducta remisa del empleador estuvo o no justificada con argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiese llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso la sanción prevista en los preceptos legales referidos. “*

Expuesto lo anterior, encuentra el Despacho que el juez de instancia, no encontró que la sociedad demanda en su proceder actuará de buena fe, por que si bien indico, que el incumplimiento de sus obligaciones como empleador, encuentran su génesis una crisis económica en el sector automotriz la cual se agudizo debido a la pandemia del Covid -19 llevando a su compañía a un estado de iliquidez, lo cierto es, que no probó efectivamente que previo y posterior a la terminación del vínculo laboral existiera un estado de iliquidez o, en general, alguna eventualidad que impidiera forzosamente la consignación oportuna de las cesantías en un fondo o el pago oportuno de los salarios y prestaciones adeudados a la demandante a la terminación del contrato.

Cabe anotar que, en asuntos como el que convoca nuestra atención, se ha advertido que la crisis financiera de la empresa no constituye por sí sola una conducta justificante del impago de los salarios y prestaciones, por ende, dicha situación no releva del pago de las sanciones moratorias previstas los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la ley 50 de 1990, dado que, se insiste al trabajador no se le pueden reflejar los riesgos de la operación del empleador, ni las pérdidas que este sufra, máxime cuando la ley laboral y la comercial dan alternativas para atender ese tipo de dificultades en escenarios que implican la solución de acreencias laborales de acuerdo con órdenes de prelación y con una afectación atenuada de los derechos de los trabajadores, alternativas que no se evidencia hayan sido utilizadas por la sociedad demandada, a pesar de que reseñó una difícil situación económica..

En relación con este punto ha señalado la Corte Suprema de Justicia que todo empleador adquiere la condición de deudor moroso del trabajador de los salarios y prestaciones causados a la terminación del vínculo y los debe pagar al finalizar, sin que para sustraerse de esos pagos pueda argumentar la dificultad económica de la empresa, al estar prohibido por el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, hacerlo partícipe de esos riesgos y pérdidas.<sup>2</sup>

Y es que, en el marco de la crisis financiera de una empresa puede ocurrir que, a pesar de encontrarse en tal situación, se tenga alternativas para cumplir con sus responsabilidades, por ejemplo, porque aún tiene caja para pagar salarios y prestaciones, valores en cuentas bancarias o recursos disponibles a través de capital inyectado ya sea por préstamos o venta de bienes, situación que en el presente asunto aconteció, pues en los interrogatorios de parte absueltos tanto por la parte demandada como la demandante, establecieron que la empresa venia haciendo pagos graduales respecto de salarios y prestaciones adeudadas a los trabajadores

---

<sup>2</sup> Sentencia SL 845-2021 Radicación No 83444 MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo



que se sometían a un acuerdo conciliatorio y de pago con la sociedad, sin embargo, y aunque el representante legal de la convocada a juicio insistió en que tuvo la voluntad de pagar las acreencias adeudadas a la demandante, lo cierto es que, esa voluntad no se materializó, puesto que no se acreditó que dada la finalización del contrato realizara abonos a la demandante tendientes a amortizar la deuda que respecto a ella tenía.

Así las cosas, en el presente asunto, tal como quedó plasmado en la síntesis de la decisión del A-quo, es evidente que las sanciones no se impusieron de manera automática, pues fue conforme a la valoración que se determinó que no había prueba de la buena fe laboral por parte de la accionada en su actuar omisivo, amen que se demostró que se cumple los presupuestos legales y jurisprudenciales para la procedencia de las condenas.

En estas condiciones, se confirmará la sentencia apelada, imponiéndose condena en costas en la alzada a cargo de la parte demandada al haber resultado vencida en juicio. Por Secretaría del Juzgado, cuando se liquiden las costas, deberán incluirse como agencias en derecho la suma de \$1.000.000.00, en favor de la demandante.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO TREINTA Y OCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Confirmar la sentencia proferida el 27 de febrero de 2023, por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ, en el proceso promovido por SANDRA CASTILLO MEJÍA en contra de INDUSTRIA MANUFACTURERA DE PARTES IMAPAR S.A.S, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. Quedando incólume en lo no apelado.

**SEGUNDO:** COSTAS en la alzada a cargo de la parte demandada. Por Secretaría del Juzgado, cuando se liquiden las costas, deberán incluirse como agencias en derecho la suma de \$1.000.000.00, en favor de la demandante.

**TERCERO:** Por secretaria, remítase el expediente al Juzgado de Origen. Ofíciase.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

El Juez,

**MARCOS JAVIER CORTES RIVEROS**

La secretaria,

**NANCY JOHANA TELLEZ SILVA**

LMRC

Firmado Por:

Nancy Johana Tellez Silva  
Secretario  
Juzgado De Circuito  
Laboral 038  
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Marcos Javier Cortes Riveros  
Juez Circuito  
Juzgado De Circuito  
Laboral 38  
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **f139f9a4b58105022de7abaf3aa45859d2f65dec750a0933831b38ac9af79e0b**

Documento generado en 13/02/2024 09:27:57 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>