REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL

JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ.

Ordinario Laboral: 1100131050 **13 2021 00005 00**
Demandante: Juan Martín González León
Demandados: Medical Care Well S.A.S.

Bogotá D.C., veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA:

Procede el Despacho a desatar el grado jurisdiccional de consulta en beneficio del demandante, respecto de la sentencia proferida el 5 de noviembre de 2020 por el Juzgado 2° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

I-. ANTECEDENTES

1.1 DE LA DEMANDA:

El señor Juan Martín González León formuló demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la sociedad Medical Care Well S.A.S., con el fin de que se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 1° d marzo de 2018 y fue terminado el 30 de junio de 2020 por parte del empleador, aduciendo como justa causa el incumplimiento del contrato de trabajo y el reglamento, por una presunta propuesta en el manejo de las direcciones y teléfonos de proveedores, lo cual contrariaba los valores comerciales y empresariales de la empresa.

En consonancia con lo anterior, relató que la demandada no adelantó diligencia de descargos alguna respecto de los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato y que tampoco dio cumplimiento a lo estipulado en el parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

Así, solicitó que se declarara ineficaz la terminación del contrato de trabajo, se ordenara el reintegro del demandante, junto con el pago de salarios y las prestaciones dejadas de percibir desde el 1° de julio de 2020 hasta la fecha en que se produjere el reintegro, más los intereses moratorios que se causaren.

Subsidiariamente, deprecó que se declarara que la terminación del contrato de trabajo se produjo sin justa causa y se condenara al pago de la respectiva indemnización, más intereses moratorios y costas del proceso.

1.1 SUPUESTO FÁCTICO:

Como sustento de sus aspiraciones el promotor expuso que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 1° de marzo de 2018 con la empresa Medical Care Well S.A.S., pactando una remuneración de $2.860.000. Luego, refirió que al momento de su despido devengaba un salario de $2.974.000 y que durante el tiempo en el que duró el contrato desarrollaba las labores de forma personal, atendiendo las instrucciones del empleador.

Además, manifestó que el empleador decidió dar por terminado el contrato de trabajo el 30 de junio de 2020 ante presuntas acciones que la empresa consideró que atentaban contra la moralidad y los valores de la institución. Esto, con fundamento en propuestas elevadas mediante mensajes de datos.

Sin perjuicio de lo anterior, el demandante refirió que la empresa no lo citó a descargos, ni efectuó procedimiento disciplinario alguno, por lo que cercenó la posibilidad de oponerse a las causas y consideraciones del despido. Igualmente, expuso que le solicitó al empleador que se retractara de la decisión adoptada

En suma, adujo que la sociedad encartada no dio cumplimiento a lo dispuesto en el parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

1.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La sociedad Medical Care Well S.A.S. dio contestación a la demanda en audiencia, a través de apoderado judicial, oponiéndose a las pretensiones del escrito inaugural, aduciendo que no era procedente la declaratoria de ineficacia del despido y que el empleador cumplió con la obligación contenida en el parágrafo 1° del numeral 2 del artículo 65 del C.S.T. Además, señaló que la terminación del contrato de trabajo se encontraba apoyada en las causas enunciadas en la carta de terminación del contrato de trabajo.

También informó que le pagó al demandante una suma de $6.000.000 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, con el fin de evitar una contienda judicial. Como excepciones de mérito propuso las de inexistencia de la obligación, compensación y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

En sentencia proferida el 23 de noviembre de 2020 el Juzgado 2° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. declaró probada la excepción de inexistencia de las obligaciones reclamadas como pretensiones principales y declaró probada la excepción de compensación frente a las pretensiones subsidiarias. Por tanto, **ABSOLVIÓ** de todas las pretensiones a la demandada y **CONDENÓ** en costas a la parte demandada y, además, ordenó la consulta de dicha decisión.

Como fundamento de su decisión, indicó la Juez de única instancia que no se encontraba en discusión la existencia del contrato de trabajo y la remuneración percibida por el trabajador. Además, consideró que la interpretación del parágrafo 1° del numeral 2 del artículo 65 del C.S.T. no traía consigo el reintegro del trabajador, sino la indemnización moratoria, pues la finalidad de la disposición es evitar la insatisfacción de las obligaciones en materia de seguridad social. Sin embargo, expuso que se encontraba acreditado el pago de los aportes al sistema integral de seguridad social.

Por otra parte, señaló que no se encontraba acreditada la justeza del despido por parte del empleador, debido a que no se pueden tachar de inmorales las conductas a las que se hace referencia en la contestación de la demanda.

Finalmente, en vista de que encontró probado que al demandante se le efectuó un pago por valor de $6.000.000, declaró probada la excepción de compensación frente a la indemnización por despido sin justa causa.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA:

En favor de la parte actora, conforme al artículo 69 del C.P.T. y S.S. y la Sentencia C-424 de 2015.

IV. ALEGATOS:

Corrido el traslado de ley, mediante auto del 21 de mayo de 2021, acorde con lo regulado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, se recibieron los alegatos respectivos por los apoderados de ambas partes.

Los alegatos del apoderado de la sociedad demandada se encaminaron a exaltar su discrepancia respecto de la condena en costas a su prohijada, por cuanto ya se habían pagado las acreencias producto del contrato de trabajo y posteriormente se saldó lo correspondiente a la indemnización por terminación sin justa causa del contrato.

Con todo, indicó que, al salir avante las excepciones propuestas, no existía fundamento para la condena en costas.

Por otro lado, el apoderado del demandante refirió que pretéritamente la sociedad demandada omitió efectuar el pago por la terminación sin justa causa del contrato de trabajo. Además, acusó la sentencia de pasar por alto la declaratoria de la existencia de la obligación de pagar la mencionada indemnización.

V. PROBLEMA JURÍDICO:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse por parte

de este Despacho si era procedente el reintegro solicitado en el escrito de demanda.

Por otra parte, se estudiará si el vínculo laboral que unió a las partes se terminó con justa causa y cuáles serán los efectos que de esa determinación se colijan.

VI. CONSIDERACIONES

Para resolver el primer problema jurídico planeado es imperioso memorar que la parte demandante insta al reintegro, fundando su pretensión en la omisión del parágrafo 1° del numeral 2 del artículo 65 del C.S.T., el cual prevé:

> *"PARÁGRAFO 1o. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora".*

En torno a este tópico, debe de tenerse en cuenta que la jurisprudencia del máximo órgano de cierre de esta jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, ha sido pacíficamente e reiterada al sostener que la teleología de la disposición en cita no es otra que asegurar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleador en materia de seguridad social.

Esto se traduce en la inoperatividad del reintegro, puesto que la finalidad de la norma no tiende a la estabilidad en el empleo como consecuencia del impago de las obligaciones que a seguridad social se refieren.

Lo anterior no implica que la ausencia en la satisfacción de tales obligaciones no acarree ninguna consecuencia, pues la misma Corte ha indicado que esa omisión se sanciona a través del artículo 65 del C.S.T. Para el efecto, obsérvese lo enunciado en sentencia SL-2572 de 2019:

> *"Al discurrir de esa manera, el Tribunal no incurrió en el error hermenéutico que denuncia la censura, pues esta sala de la Corte, a partir de sentencias como las CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35303; CSJ SL516-2013; CSJ SL7335-2014; CSJ SL16528-2016; y CSJ SL2221-2018, entre muchas otras, ha explicado que la pretensión del legislador al instituir el parágrafo 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo está claramente dirigida a proteger la sostenibilidad del sistema de seguridad social y a lograr el pago efectivo de las prestaciones propias del mismo, mas no a instituir alguna fórmula de estabilidad laboral, a través de una comprensión literal y descontextualizada de su texto.*
>
> *Como consecuencia, según la orientación reiterada de la jurisprudencia de esta corporación, cabalmente comprendida, la norma castiga el incumplimiento en el pago de los aportes a la seguridad social y las contribuciones parafiscales a través de la misma fórmula de la indemnización por falta de pago que se regula en el marco integral de la disposición, de un día de salario, por cada día de mora, y no con la ineficacia del despido, el restablecimiento del contrato o la figura del reintegro, como lo arguye la censura".*

Valga acotar que esta hermenéutica ha sido reiterada en recientes providencias como las sentencias SL-3770 de 2020, SL-644 de 2021 y SL-1320 de 2021, dando idéntico alcance a la disposición a la que se ha hecho alusión.

Entonces, para el caso bajo examen se refleja que las consideraciones efectuadas en única instancia fueron acertadas, más cuando al contrastarlas con el acervo probatorio se concluyó que el empleador cumplió a cabalidad con sus obligaciones en materia de cotizaciones al

Sistema Integral de Seguridad Social, como se corroboraba con las planillas de pago de aportes que la sociedad demandada incorporó como pruebas.

Pasando a la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, este Despacho nuevamente se permite fincar su pronunciamiento en lo reiterado por la jurisprudencia de ésta especialidad, en lo atinente a la carga de la prueba con que cuenta el empleador, pues de ser demostrado el despido, éste será quien tiene que acreditar la justa causa. De tal forma se enseñó en la sentencia SL-799 de 2020:

> *"En lo atinente a la indemnización por despido injusto, se aprecia a folio 49 del cuaderno de primera instancia que la demandada dio por terminado el nexo contractual que la unía con el accionante, por, «[...] los procesos de reorganización por los que atraviesa la clínica en este momento [...]», es decir, probó el accionante el despido, quedando en cabeza del empleador, demostrar que los motivos invocados constituían una justa causa para finiquitar el contrato de trabajo y, no son los procesos de reorganización de una empresa, justos motivos para finalizar la relación laboral (art. 62 CST), por consiguiente, se impone condenara a la pasiva por este concepto".*

En el sub examine, como bien se anotó en la sentencia de única instancia, la parte demandante probó el despido mediante la carta de terminación del contrato de trabajo que data del 30 de junio de 2020, por lo que procedía el análisis frente al contenido de la misma en torno a las justas causas que se aducen.

Así, el empleador enmarcó los correos electrónicos intercambiados con el trabajador en la causal del numeral 5 del literal a) del artículo 62 del C.S.T.; sin embargo, las declaraciones de las partes no dieron cuenta de que el señor González León alterara productos de otra empresa para engañar a los clientes, dando a entender que su fabricación pertenecía a la demandada. Lo que se estableció, a través del interrogatorio al demandante, fue que éste incorporó información en una tarjeta de

Medical Care Well S.A.S., a efectos de que la sociedad fuera el contacto directo para la provisión de productos adquiridos a otras sociedades.

Valga indicar que lo que se vislumbraba en el correo del 26 de junio de 2020, valorado en conjunto con las pruebas declarativas, era que el demandante pretendía que la empresa fungiera como intermediadora en el suministro de productos que no solía comercializar Medical Care Well S.A.S., como lo eran batas y tapabocas. Más allá de eso, en las diligencias no se acreditó un accionar fraudulento o delictuoso que abriera paso a una justificación en la terminación del contrato de trabajo.

Tampoco resulta viable subsumir la infracción a otra disposición, aun cuando la carta de terminación del contrato de trabajo hace referencia a otros numerales del artículo 62 del C.S.T., debido a que la adecuación fáctica y probatoria no permite inferir que el demandante incumplió sistemáticamente sus funciones, violó gravemente sus obligaciones o prohibiciones o presentó ineptitud en la labor encomendada. Esto, teniendo en cuenta que el fundamento factual de la carta que puso fin al vínculo eran las propuestas relacionadas con el comercio de batas y tapabocas.

De la misma forma, no puede perderse de vista que el contrato de trabajo no contiene previsión específica respecto de los hechos que son objeto del litigio y que a las presentes diligencias no se aportó el reglamento interno de trabajo de la sociedad demandada.

Por tanto, resulta diáfano que el empleador no acreditó la justeza del despido y tampoco que se presentaran las puntuales causas que adjudicaba al trabajador en el documento del 30 de junio de 2020. Ello quiere decir que había lugar al pago de la indemnización del artículo 64 del C.S.T. en cuantía $5.617.556.

Luego, la decisión de primera instancia fue acertada al declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación frente a las pretensiones principales y la de compensación de cara a las subsidiarias, por cuanto la sociedad demandada aportó el comprobante de la transacción por

valor de $6.000.000 realizada el 1° de octubre de 2020 y, como se expuso en el interrogatorio a la representante legal de la demandada, este emolumento se encaminaba a cubrir la indemnización reclamada en la demanda. Esto, teniendo en cuenta también que la parte actora no expuso que se le adeudara algún otro rubro proveniente de la ejecución del contrato de trabajo.

Ahora, para atender a las alegaciones de las partes, el apoderado del demandante expuso que la sentencia no fue consistente en sostener que existió una obligación de pagar la indemnización por despido sin justa causa; sin embargo, la parte motiva de la providencia derruyo uno a uno los argumentos expuestos en la carta de terminación del contrato de trabajo, para concluir que no existió justa causa y sostener que, en efecto, había lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Además, al encontrarse probado el pago por parte de la demandada, la Juez declaró probada la excepción de compensación, lo cual implicaba que la obligación existió, pero posteriormente se extinguió con la erogación que se acreditó en las presentes diligencias.

De otro lado, si bien le asiste razón al apoderado de la sociedad demandada en cuanto la condena en costas no es congruente con la concesión del grado jurisdiccional de consulta, ni con el artículo 365 del C.G.P., no debe perderse el horizonte de esta actuación, puesto que el mecanismo procesal del artículo 69 del C.P.T. y S.S. no está instituido para beneficiar al empleador, sin que dicho argumento pueda tenerse como recurso de apelación, toda vez que éste no es aplicable a procesos de única instancia.

Así las cosas, no le queda otro camino a esta juzgadora que **confirmar** la decisión emitida por la Juez 2° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

SIN COSTAS en esta instancia, por haberse estudiado el trámite en grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado 13 Laboral del Circuito de Bogotá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

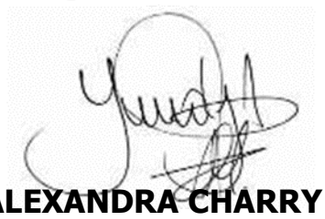
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 23 de noviembre de 2020, por el Juzgado 2° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., dentro del proceso adelantado por Juan Martín González León contra Medical Care Well S.A.S.; de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Por secretaría DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

La Juez,



YUDY ALEXANDRA CHARRY SALAS