

JUZGADO VEINTICUATRO (24) LABORAL DEL CIRCUITO D.C.



Carrera 7 Nro. 12C-23 Piso 09 Edificio Nemqueteba

Bogotá D.C., seis (6) de junio de dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA
RADICACIÓN. 11001-41-05-004-2020-00328-01
DEMANDANTE: RAFAEL ANTONIO SOLER RINCÓN
DEMANDADOS: AHT ALL HEAVY TRANSPORT COLOMBIA S.A.S. AHT COLOMBIA S.A.S.
ACTUACIÓN: SENTENCIA RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA CONFIRMA.

SENTENCIA

Revisa esté Juzgado la sentencia proferida el veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá DC

ANTECEDENTES

El señor **RAFAEL ANTONIO SOLER RINCÓN**, demandó a la sociedad AHT ALL HEAVY TRANSPORT COLOMBIA S.A.S. AHT COLOMBIA S.A.S., con el propósito que a través del trámite de un Proceso de Única Instancia, se declare: (i) la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, vigente del 1º de mayo de 2010 al 16 de agosto de 2020, devengando como último salario la suma de \$1.257.854.00, (ii) que fue despedido sin justa causa y (iii) que la demandada, no pago las prestaciones sociales incluyendo la indemnización por despido sin justa causa, en consecuencia, solicita se condene a la demandada: (i) al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, (ii) a la moratorita establecida en el artículo 65 del CST, así como lo que resulte probado conforme las facultades ultra y extra patita y las costas del proceso.

Como fundamento material de sus pretensiones enteró al Despacho de los hechos que relata a folios 37 y 38 del archivo 1 del expediente digital, donde en síntesis manifestó que, ingresó a laborar a la demandada a partir de 1º de agosto de 2010, para desempeñar el cargo de conductor de tractocamión a través de contrato de trabajo a término indefinido, devengando como salario la suma de \$1.155.000, más \$102.854 como auxilio de transporte, asimismo, señala que fue despedido sin justa casa el 16 de agosto de 2020, advirtiendo que nunca le llamaron la atención, ni le informaron la supuesta justa causa del despido, así como tampoco efectuó el correspondiente proceso disciplinario o sancionatorio.

También pone de presente que el 19 de agosto de 2020 la sociedad demandada le efectuó una transferencia por la suma de \$1.915.379 por concepto de liquidación final de prestaciones sociales, sin embargo, no le canceló la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST, esto es, 30 días de salario por el primer año y 20 días de salario por los subsiguientes años laborados, por lo que al no cancelársele la deprecada indemnización, se está incurriendo en mora en el pago de la misma, siendo procedente el pago de la indemnización moratoria.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Notificada en legal forma a la demandada AHT ALL HEAVY TRANSPORT COLOMBIA S.A.S. AHT COLOMBIA S.A.S., se citó para audiencia de que trata el artículo 72 de CPT y de la SS, la cual dio contestación a la demanda a través de apoderada judicial, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó los

relacionados con la existencia de la relación laboral, su modalidad, extremos, cargo desempeñado, salario y la transferencia efectuada por liquidación final de prestaciones sociales, respecto de los demás manifestó no ser ciertos. En su defensa presentó los medios exceptivos que tituló *cobro de lo no debido y buena fe*.

Constituido el Juzgado en audiencia de que trata el artículo 77 dada la inasistencia del demandante el *a-quo* impuso las consecuencias contempladas en esa norma, presumiendo como ciertos los hechos susceptibles de confesión de la contestación de la demanda y de los medios exceptivos propuestos, esto es, que la terminación no obedeció a una decisión unilateral y sin justa causa de la demandada, sino al acaecimiento de la causal prevista en el numeral 14 del artículo 62 del CST, esto es al reconocimiento de la pensión de vejez al demandante; igualmente, tuvo como un hecho cierto que el demandante fue notificado por correo electrónico de la terminación del contrato con justa causa y por envió certificado, que la empresa actuó con buena fe y que la terminación se dio con fundamento en una justa causa.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento en decisión objeto de consulta resolvió **DECLARAR** que entre las partes el señor **RAFAEL ANTONIO SOLER RINCÓN** y **AHT ALL HEAVY TRANSPORT COLOMBIA S.A.S. AHT COLOMBIA S.A.S.**, existió un contrato de trabajo escrito a término indefinido, vigente entre el 1° de mayo de 2010 al 16 de agosto de 2020, por virtud del cual el trabajador se desempeñó como conductor de tractocamión, devengando la suma de \$1.257.854 mensuales, el cual terminó de manera unilateral y con justa causa por la demandada; **DECLARÓ PROBADA** la excepción denominada **COBRO DE LO NO DEBIDO** planteada por la encartada, y en consecuencia la **ABSOLVIÓ** de las pretensiones que fueron incoadas por el señor **RAFAEL ANTONIO SOLER RINCON**.

Para arribar a tal conclusión la *a quo* luego de establecer que dentro del proceso no era materia de controversia que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre de 1° de mayo de 2010 a 16 de agosto de 2020, que finiquitó de manera unilateral por parte de la demandada, el cargo como conductor de tractocamión, el pago de la liquidación final de prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo; centró el problema jurídico en determinar si al demandante se le adeudaba la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Como argumentos para declarar probado el medio exceptivo y absolver a la demandada de las pretensiones, señaló que no existía discusión en cuanto a que la finalización del contrato de trabajo provino el empleador, la que tuvo como sustento la causal contenida en el numeral 14 del artículo 62 del CST, esto es, el reconocimiento de la pensión de vejez, por lo cual señala correspondía determinar de acuerdo a las pruebas allegadas si el demandante tuvo conocimiento de la misiva de finalización del contrato, así como a través de que medio y la fecha en que le fue comunicada esa decisión y si aquella estuvo revestida de las formalidades legales y jurisprudenciales establecidas para el efecto.

Luego, explicó que la terminación del contrato por la causal invocada era válida siempre y cuando para la fecha en que se termine el contrato, el trabajador ya se encuentre incluido en la nómina de pensionados, situación que aduce se demostró a lo largo del proceso, por cuanto el demandante adquirió el status de pensionado el 7 de mayo de 2020 e ingresó en nómina el 12 del mismo mes y año, por lo que para el 16 de agosto de ese año cumplía los presupuestos para que se diera por finalizado con justa causa la relación laboral al no afectársele su mínimo vital.

Igualmente, concluyó que la comunicación de terminación del contrato de trabajo le fue remitida a través de correo electrónico y se efectuó dentro de los términos legales, esto es dentro de los quince (15) días de antelación exigidos por el artículo 62 del CST,

lo que tuvo por demostrado con la confesión del demandante, en cuanto a que admitió que recibió la comunicación, y aunque señaló que no recordaba la fecha, no probó que hubiese recibido esa misiva en data diferente, encontrando demostrado que el 1º de agosto de 2020 el demandante recibió la carta de terminación del contrato con justa causa, por lo cual, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Expuestas así las cosas y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede este Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la referida decisión previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

Atendiendo las circunstancias relevantes del pleito, la controversia gravita en determinar si al demandante señor **RAFAEL ANTONIO SOLER RINCON** le asiste derecho al pago de la indemnización por despido sin justa causa, para ello se deberá analizar si la causal invocada por la demandada en la carta de terminación constituye o no justa causa para finalizar el vínculo y si la comunicación mediante la cual se finalizó el contrato de trabajo, fue remitida por la convocada a la litis y si fue recibida por el actor, a lo que procede el Juzgado conforme a las razones que a continuación se exponen:

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para el Despacho no suscita mayor controversia el hecho que entre el demandante señor **RAFAEL ANTONIO SOLER RINCON** y la sociedad **AHT ALL HEAVY TRANSPORT COLOMBIA S.A.S. AHT COLOMBIA S.A.S.**, existió una relación de trabajo regida por un contrato de trabajo a término indefinido vigente entre 1º de mayo de 2010 al 16 de agosto de 2020, fecha en la cual le fue finalizado el vínculo que los unía por parte del empleador, el cargo desempeñado de conductor de tractocamión, así como que el salario percibido correspondía a la suma \$1.257.854, y ello es así, pues, además de ser aceptado por la convocada a juicio al dar respuesta a la demandada, de ello da cuenta las pruebas incorporadas a folios 15 a 16 del archivo 01 y 3 a 11 del archivo 24 del expediente digital, donde figuran el contrato de trabajo, hoja de vida, certificación laboral, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación final de prestaciones sociales, documentos que al no ser desconocidas, ni refutadas de falsos, dan fe de lo allí consignado.

Tampoco es objeto de debate el hecho que la demandada el día 19 de agosto de 2020 efectuó una transferencia por valor de \$1.915.379, por concepto de liquidación final de prestaciones sociales, como lo acepta la parte actora en su demanda – hecho 7º- y es confesado por la demandada al dar contestación a la demanda.

Bajo los anteriores presupuestos, procede el Juzgado a resolver las demás súplicas de la demanda, así:

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

Pues bien, para zanjar la discusión en el *subexamine* oportuno se muestra precisar que las relaciones de trabajo pueden darse por terminadas de forma anticipada, por mutuo acuerdo de las partes o bien por decisión de una de éstas enmarcada o no en una justa causa contemplada en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno, o las pactadas como tales en convenciones o pactos colectivos; bajo los anteriores parámetros en el escenario cuando sea el empleador quien tome la decisión de finiquitar el vínculo se denomina despido, mientras que si quien adopta tal decisión es el trabajador, se entiende entonces que se configura una renuncia.

De esta manera, para la prosperidad de esta pretensión, conforme ha sido posición reiterada de la máxima corporación del trabajo, el demandante debe demostrar de forma contundente que la decisión de dar por terminada la relación de trabajo provino de forma directa y unilateral del empleador según lo dispone el artículo 167 del CGP; carga probatoria que en el plenario se encuentra satisfecha por la parte actora, con la carta de finalización del contrato que obra a folio 5 del archivo 17 del expediente digital, de la cual se infiere, sin duda alguna que fue la sociedad demandada quien tomó la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo del actor.

Entonces, demostrado como se encuentra el despido, es por lo que a la demandada le corresponde, de acuerdo a los principios de la carga de la prueba contenidos en el artículo 167 del CGP, acreditar que la terminación se halla amparada en una justa causa, contenida en el contrato de trabajo, reglamento, estatuto, pacto, política, protocolo, o en la ley y que la misma fue manifestada en el momento de la extinción del vínculo, pues en caso que la finalización del nexo laboral no se deba a ninguna de las faltas imputadas o aquellas no se demuestren en juicio, la decisión necesariamente devendrá adversa a los intereses del empleador convocado.

Pues bien, en el caso de autos, la determinación de la sociedad **AHT ALL HEAVY TRANSPORT COLOMBIA S.A.S. AHT COLOMBIA S.A.S.**, de rescindir el contrato de trabajo que lo unía al demandante, fue comunicada al actor mediante carta remitida al correo electrónico el 1° de agosto de 2020 (fls. 2 a 4 archivo 17); la que tuvo fundamento en lo siguiente:

“(…) La EMPRESA AHT ALL HEAVY TRANSPORT S.A.S., ha decidido dar por terminado unilateralmente y por justa causa el contrato de trabajo celebrado el 01 de mayo de 2010.

La terminación del contrato se hará efectiva a partir de 16 de agosto del presente año.

La anterior determinación se sustenta en la causal 14 del artículo 62, literal a del Código Sustantivo del Trabajo, “El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”.

Agradecemos el tiempo que brindó a nuestra empresa y le solicitamos a partir de la fecha, si usted lo desea, podrá presentarse en los próximos cinco días en la siguiente dirección Bogotá – Calle 86 A 23 – 12 P1 (MEDYSCOL) allí se encuentran los médicos asignados por la empresa para realizar los exámenes de egreso. (…)”

Pues bien al informativo se aportaron los siguientes medios, (i) comunicación de reconocimiento pensional No. RAD-62483-05-20 de 7 de mayo de 2020 por medio del cual se le comunica al actor el reconocimiento de la pensión (folios 3 a 5 archivo 23); (ii) certificación expedida por COLFONDOS S.A., en la que se advierte que el actor se encuentra pensionado desde el 1° de mayo de 2020 con un valor de mesada pensional de \$908.526 (folio 6 archivo 23); (iii) correo electrónico adiado 1° de agosto de 2020, al cual se adjunta carta de terminación al contrato de trabajo (folios 2 a 4 archivo 17); (iv) correos electrónicos de fechas precedentes a la terminación del contrato remitidos a la dirección electrónica del actor rafijul56@gmail.com, a través del cual entre otros se le requiere para que informe el estado del COIVD, al igual se le hace remisión de documentos folios (16 a 23 archivo 24).

Adicionalmente, se recibió el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada señor SERGIO NICOLAS BARRERA BOADA, quien manifestó conocer al demandante desde que ingresó a la compañía, así como que la terminación del contrato se dio por el reconocimiento pensional a partir de 16 de agosto de 2020, la que se le informó mediante comunicación que se remitió el 1° de agosto de 2020, a través de correo electrónico, lo que aduce sabe porque fue discutido en el comité celebrado por la junta directiva en la que se debatió el caso del actor; agrega, que la empresa se enteró

que el actor ya tenía el status de pensionado, fue porque estaban realizando el pago de parafiscales, y al momento el pago a realizar a favor del actor fue rechazado, por lo que la coordinadora financiera le preguntó al accionante, si ya tenía la calidad de pensionado, lo que confirmó aquel, por lo que concluyeron que ese era el problema por el cual no se recibía el pago.

Frente al envío de la comunicación de finalización del contrato de trabajo indica que asume que el demandante la recibió, toda vez que el 11 de agosto de ese año la empresa recibió un derecho de petición del accionante, advirtiéndole que si bien no existe acuse de recibido de la citada misiva, se encuentra debidamente notificado, atendiendo el documento que aquel remitió el 11 de agosto de 2020 y que se envió al correo electrónico del demandante, al que se le remitían todos los documentos.

A su vez se recibió el interrogatorio al demandante, quien manifestó que la dirección de residencia es la Carrera 24 No. 5-14 Barrio la esmeralda de Duitama Boyacá, así como que la empresa tenía conocimiento de la dirección, también, señaló que su correo electrónico es rafijul56@gmail.com, el cual tiene hace como 6 o 7 años, admitió que la empresa conocía su correo electrónico ya que era allí donde le enviaban todos los documentos como los manifiestos de carga.

También refirió que el 16 de agosto de 2020 lo enviaron de la empresa a Siemens a cargar un transformador y a la entrada pusieron un control, y le dijeron que debía llenar un formulario y allí informó que tenía un problema de azúcar, por lo que no lo dejaron ingresar, ni cargar, le informaron que debía ir a la oficina; advierte estando en la empresa le comentaron que no había más trabajo, sin ningún aviso o comunicado, que eso se lo informó la niña de recursos humanos, de la cual no recuerda el nombre, que en la empresa laboraba de lunes a sábado, cuando la Juzgadora le puso de presente que el día 16 de agosto de 2020, era domingo y porque él había afirmado que la empresa solo trabajaba hasta los sábados, señaló que la terminación se había dado el 17, y que el correo electrónico llegó como a los cuatro o cinco días después de que fue despedido, pero que no está seguro de la fecha que tenía el correo, pero que fue en días posteriores.

También señaló que no había visto el documento de terminación del contrato, sin embargo, adujo que ese documento lo pusieron en conocimiento dos o tres días después de la finalización del vínculo, lo vio después de la finalización del contrato y que el correo electrónico de 1º de agosto de 2020 no lo vio. Admite que se encuentra pensionado desde el 1º de mayo de 2020 y que no informó de esa situación a la empresa.

En este contexto encontramos que la justa causa a la que acude la sociedad, se encuentra consignada en el numeral 14 del literal A del artículo 62 del CST modificado por el Decreto 2351 de 1965 y aún en el párrafo 3 del artículo 33 de la ley 100 de 1993, los cuales al tenor literal rezan:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

(...)

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Ley 100 de 1993.

(...)

PARÁGRAFO 30. *Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.*

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

Resaltando el Despacho que esta causal se caracteriza por ser eminentemente objetiva la que aplica a los trabajadores particulares y servidores públicos, siendo propia de la actividad del funcionario judicial de instancia verificar la configuración o no de la misma, con el acervo probatorio recaudado en debida y legal forma y de cara a lo resuelto por la Corte Constitucional en la sentencia C – 1137 de 2003, en armonía con lo resuelto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en decisiones SL 2509 de 2017 y SL 2923 de 2022, las cuales en síntesis enseñan que cuando se haga uso de esta justa causal, es menester no trastocar los derechos mínimos del trabajador, procurando la no interrupción en sus ingresos a fin que de forma desmedida e injustificada se quede sin el sustento económico para suplir las necesidades básicas propias y las de su núcleo familiar, como producto de la terminación de su contrato de trabajo y por ende de su remuneración; situación que se garantiza al momento que el empleado adquiere el status de pensionado, al reunir los requisitos mínimos para tal efecto y se acredita su inclusión en nómina.

Conforme a lo hasta aquí expuesto, el Despacho procederá a analizar entonces el acervo probatorio en armonía con las normas legales y constitucionales aplicables a la controversia puesta en conocimiento, con miras a determinar si el trabajador se encontraba in curso o no en una justa causa para terminar la relación laboral de forma unilateral y por parte del empleador, atendiendo las circunstancias especiales que rodean el caso, con la advertencia que es al empleador a quien le corresponde, de conformidad con la carga de la prueba contemplada en el artículo 167 del CGP aplicable al procedimiento laboral por autorización de los artículos 40, 48 y 145 del CPTSS, de demostrar la ocurrencia de los hechos constitutivos de las justas causas que direccionan la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, pues en caso que la terminación del vínculo laboral no se deba a ninguna de las causas invocadas o aquellas no se demuestren en juicio, la decisión necesariamente devendrá adversa a los intereses del empleador.

Bajo ese contexto, atendiendo que mediante Oficio RAD-62483-05-20 de 7 de mayo de 2020, COLFONDOS S.A. reconoció a RAFAEL ANTONIO SOLER RINCÓN la garantía de pensión mínima, siendo ingresado a nómina de pensionados a partir de mayo de 2020, prestación económica que el accionante disfruta en la actualidad, quedando así acreditada la justa causa de terminación del contrato de trabajo aducida por la empleadora, ya que para la fecha de finalización del contrato, el demandante estaba percibiendo dicha prestación pensional.

Ahora bien, como en este caso se alega que el actor no fue notificado de la finalización del contrato de trabajo, el Despacho para resolver este punto se remite al último inciso del literal A del artículo 62 del CST, en cuyos términos *En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.*

En punto a este tema, la Cortes Suprema de Justicia en la Sala de Descongestión N° 2, en Sentencia SL 169 de 2022, señaló:

Sobre el particular se impone aclarar que, no obstante, al tenor de lo señalado también en la providencia CSJ SL3108-2019, en ese evento, el empleador tiene que comunicar la decisión de terminar el vínculo con un preaviso no menor a 15 días, dicha obligación no es la que estructura la justa causa y, por ende, su omisión no permitiría calificar el despido de injusto.

En efecto, la jurisprudencia ha anotado que es diferente i) la legalidad de la terminación unilateral del contrato y, ii) la justeza del despido, porque, lo primero, está relacionado con el cumplimiento de todas las formalidades previstas en la ley para llevar a cabo el finiquito, entre otras, la del preaviso.

Mientras que, lo segundo, se encuentra vinculado con la necesaria correspondencia entre la causal aducida por el empleador y las autorizadas por la norma para tomar la decisión unilateral de concluir el contrato de trabajo.

Por tanto, la omisión de aquella comunicación, cuando, como en el caso, existe la justa causa, no puede generar la indemnización del artículo 64 del CST, pues el perjuicio irrogado al trabajador sería uno distinto al que se resarce con la tasación de esa norma.

(...)

Bajo esos razonamientos, la Corte ha puntualizado, entre otras, en las decisiones CSJ SL, 19 feb. 2008, rad. 30819; CSJ SL, 11 ag. 2009, rad. 34847 y la CSJ SL, 14 nov. 2012, rad. 37823, que la falta de comunicación en tiempo de la terminación del contrato con justa causa, en relación con las circunstancias descritas en los numerales 9° a 15 del artículo 62 del CST, no conlleva, de la manera en que lo persigue la acusación, a la indemnización del artículo 64 del CST, sino a una que cubra el perjuicio causado con aquella falta, equivalente, por lo menos, a 15 días de trabajo.

Siendo ello así, no procede en el caso bajo estudio la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST; con todo, al analizar el material probatorio aportado, el juzgado concluye que la demandada en efecto cumplió con el preaviso establecido en el artículo 62 del CST, nótese como procedió la confección ficta sobre el hecho de que demandante, fue notificado por correo electrónico de la terminación del contrato con justa causa, por lo tanto, siendo la confesión un medio de prueba y no haberse desvirtuado, se debe tener por cierto dicho hecho, a lo que se auna que el demandante al absolver interrogatorio, confesó que recibió la comunicación de terminación del contrato y aunque no recordaba la fecha, aceptó que siempre se le remitían los documentos para ejercer su trabajo a su correo electrónico, que no es otro que rafijul56@gmail.com, es por lo que contrario a lo manifestado por el demandante y dada las contradicciones señaladas al absolver interrogatorio, debe tenerse por probado que la carta mediante la cual se le comunicó la terminación del contrato de trabajo le fue enviada el día 1° de agosto de 2020 a su dirección electrónica y así consta a folio 3 y 4 del archivo 17 del paginario, lo que permite concluir que la demandada remitió la comunicación de preaviso de la finalización del contrato de trabajo en el término señalado en la Ley y es por ello, que tampoco procede condena por alguna otra indemnización.

Finalmente, en relación con la presunta vulneración al debido proceso que alega el demandante en el hecho 5° de la demanda, al señalar que no se efectuó el procedimiento disciplinario o sancionatorio, es preciso destacar que la legislación laboral colombiana no prevé el adelantamiento de un proceso previo a la terminación del contrato de trabajo en casos como el del actor, de modo que, como el despido no corresponde ni puede asimilarse a una sanción disciplinaria, bien puede operar la terminación unilateral del vínculo aunque no se haya agotado un trámite previo, salvo que las partes hayan hecho un acuerdo sobre el particular y lo hayan incluido en el contrato de trabajo,

la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, lo que no se acreditó en el presente asunto, por lo que la demandada podía terminar el contrato de trabajo por justa causa y de manera unilateral con fundamento en el numeral 14 del artículo 62 del CST; así las cosas para el caso en concreto, el procedimiento que echa de menos el accionante, no aplica para el caso dado que la causal invocada por el empleador y consistente en el reconocimiento de la pensión en vigencia de la relación de trabajo, al no constituir el estatus de pensionado del trabajador una falta cometida por aquel que permita derruir su responsabilidad en el cargo que se le imputa, sino que por el contrario corresponde a una situación de carácter eminentemente ajena a su proceder que no da lugar a exculpaciones o explicaciones para justificar su acción u omisión, pues nótese que para la configuración de esta causal no recae en el incumplimiento de algún deber u obligación del trabajador que amerite la presentación de justificaciones, lo que indefectiblemente no da lugar al seguimiento o cumplimiento de un procedimiento sancionatorio, al respecto puede consultarse decisión del 04 de junio de 2008 Rad. No. 33501, 15 de febrero de 2011 Rad. No. 40147 y SL 4485 de 2018.

Ahora, no sobra advertir en lo que tiene que ver con la moratoria solicitada, que aquella en términos del artículo 65 del CST, procede cuando a la terminación del contrato de trabajo no se pagan salarios y prestaciones sociales, y no para el caso de condena por indemnización por terminación del contrato de trabajo.

Por estas potísimas razones, se **confirmará** la decisión consultada proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá DC, en providencia adiada veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

COSTAS

Sin lugar a condena en costas en esta instancia por no haberse causado. Las de primera instancia se mantendrán incólume.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTICUATRO 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 consultada proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá DC, en providencia adiada veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021), de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

TERCERO: Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

NOHORA PATRICIA CALDERÓN ÁNGEL
JUEZ

Firmado Por:

Nohora Patricia Calderon Angel
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 024
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: **5da33dc1b9f598d21a0255722e6bdcac876fbc33a85a251c5b93e6b0336d53dd**

Documento generado en 06/06/2023 03:40:30 PM

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