

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO TREINTA Y DOS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

REF.: SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA
RADICADO: No. 110013105032-2022-00088-00
DEMANDANTE: JAIRO PIÑEROS MORALES
DEMANDADA: CYNCAHU S.A.S.

Bogotá D.C., dos (02) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, atendiendo los lineamientos señalados por la H. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL2441-2022 y en armonía con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandado **CYNCAHU S.A.S.** contra la sentencia proferida el dieciséis (16) de febrero de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que promovió **JAIRO PIÑEROS MORALES** contra la apelante, radicado con No. 2021-220, el cual fue asignado a este estrado judicial bajo el radicado No. 2022-088.

ANTECEDENTES

JAIRO PIÑEROS MORALES demandó a la sociedad **CYNCAHU S.A.S.** a efectos de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes, desde el 18 de agosto de 2018 hasta el 17 de julio de 2019, que feneció por despido injusto; que los auxilios pactados de alimentación y educación constituyen factor salarial y, en consecuencia, se condene a la reliquidación de las prestaciones sociales teniendo en cuenta el salario realmente devengado, junto con la indemnización por terminación del contrato sin justa causa y la sanción moratoria, junto con las costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, el convocante a juicio manifestó que suscribió el día 28 de agosto de 2018 contrato de trabajo a término fijo para desempeñar el cargo de soldador y con fecha de terminación 15 de diciembre de 2018, con una asignación mensual equivalente al mínimo mensual más subsidio de transporte; que adicionalmente, entre las partes se pactó el pago de subsidios de alimentación y estudio por valor de \$446.523.00 cada uno. Refiere que el contrato de trabajo finalizó

el 30 de diciembre de 2018 cancelándose la respectiva liquidación sobre una base salarial de \$869.453.00 y no lo realmente devengado que ascendía a \$1.762.499.00. Que en realidad el contrato no finalizó, concediéndosele una licencia no remunerada del 1 al 7 de enero de 2019, teniendo que reintegrarse el 8 de enero siguiente. Que con carta fechada 17 de junio de 2019 le fue notificada la terminación del contrato de trabajo a partir del 17 de julio siguiente, de manera unilateral y sin justa causa. Que la última prórroga del contrato finalizaba el 21 de noviembre de 2019. Señala que se le pagó una nueva liquidación tomando como base el salario mínimo mas el subsidio de transporte, sin tener en cuenta los auxilios devengados. Finaliza refiriendo que citó a la demandada a audiencia de conciliación pero ésta no se hizo presente.

La demanda fue radicada el 10 de mayo de 2021, siendo asignada al Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, quién mediante auto del veintidós (22) de junio de dos mil veintiuno (2021) la admitió, ordenando su notificación conforme los artículos 290 y 291 del C.G.P. o el Decreto 806 de 2020.

Como quiera que la demandada no compareció al proceso, se dispuso mediante auto de fecha 4 de noviembre de 2021 ordenar el emplazamiento de la demandada y designarle curador ad-litem para que representara sus intereses.

Al dar contestación a la demanda, el curador ad-litem de la convocada CYNCAHU S.A.S. manifestó respecto de los hechos atenerse a lo que se pruebe dentro del proceso atendiendo a su calidad de auxiliar de la justicia y que no le constan los mismos; igualmente, manifestó oponerse a la prosperidad de las pretensiones, formulando como excepciones de mérito las de prescripción, inexistencia de extremos laborales, falta de prueba para acreditar el presunto pago de factores salariales e inexistencia del derecho sustancial.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, mediante sentencia proferida el 16 de febrero de 2022, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre **JAIRO PIÑEROS MORALES** y **CYNCAHU SAS** existió un contrato de trabajo a término fijo, vigente del 28 de agosto de 2018 al 17 de julio de 2019, en virtud del cual el actor desempeñó el cargo de Soldador.

SEGUNDO: CONDENAR a **CYNCAHU SAS** a pagar a favor de **JAIRO PIÑEROS MORALES** las siguientes sumas:

- a) \$537.613,13 por concepto de reliquidación de auxilio de cesantías.
- b) \$115.649,89 por reliquidación intereses a las cesantías.
- c) \$1.279.261,13 por concepto de reliquidación prima de servicios.
- d) \$309.481,56, como reliquidación de la compensación en dinero de las vacaciones.
Suma que debe pagarse debidamente indexada.

TERCERO: CONDENAR a CYNCAHU SAS a pagar a favor de JAIRO PIÑEROS MORALES la suma de \$110.415,46 a título de indemnización por despido injusto.

CUARTO: CONDENAR a CYNCAHU SAS a pagar a favor de JAIRO PIÑEROS MORALES la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, a razón de un día de salario por cada día de retardo a partir del 18 de julio de 2019, y hasta que se acredite el pago efectivo de las prestaciones sociales debidas al accionante a la finalización del vínculo laboral. Condena que cuantificada al día de hoy, 16 de febrero de 2022, asciende a la suma de \$25.643.992,13.

QUINTO: ABSOLVER a la sociedad accionada de las restantes pretensiones formuladas en su contra.

SEXTO: DECLARAR no probadas las excepciones de fondo formuladas por el extremo demandado.

SÉPTIMO: Costas a cargo de la sociedad demandada. Inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$1.500.000 por concepto de agencias en derecho.”.

RECURSO INTERPUESTO

Inconforme con la decisión de instancia, la parte accionada interpone el recurso de apelación, a fin de que se revoque la sentencia, en cuanto la condenó al pago de la indemnización moratoria, bajo el entendido que el demandante no aportó prueba alguna para demostrar que el empleador omitió el deber de pagar la reliquidación, como tampoco se hizo referencia dentro de la sentencia de indicios graves o confesiones fictas para dar por cierta la mala fe del empleador. Por otro lado, la indemnización moratoria no es de aplicación automática y no se pudo establecer las razones que llevaron al empleador a no cancelar esos rubros. Además, que atendiendo al principio constitucional de la buena fe, sumado al escaso material probatorio, ausencia de indicios graves y confesiones fictas resulta desproporcionada la condena al pago de la indemnización moratoria, y por tanto solicita se revoque lo concerniente a dicha indemnización.

COMPETENCIA

En virtud de lo dispuesto en el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, este Juzgado es competente para dirimir la apelación concedida en favor de la demandada por parte del Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá en decisión del 16 de febrero de 2022.

ALEGATOS

Mediante providencia del día 21 de junio de la presente anualidad se admitió la apelación y se corrió traslado por el término de cinco (5) días a las partes para que

presentaran sus alegatos de conclusión por escrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

Las partes dentro del término concedido guardaron silencio

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con lo establecido en el Art. 66 A del C.P.T., el Despacho limitará el estudio del recurso interpuesto únicamente al punto de inconformidad expresado por el apelante, al momento de interponer el recurso.

En consecuencia, el problema jurídico radica en determinar la procedencia o no de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CSTSS; lo anterior con miras a confirmar, modificar o revocar la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el dieciséis (16) de febrero de dos mil veintidós (2022).

PRESUPUESTOS PROCESALES

Revisada la actuación se encuentran debidamente los presupuestos procesales, además no se vislumbra causal de nulidad que invalide lo actuado hasta este momento.

CASO CONCRETO

Para iniciar el estudio integral del acervo probatorio que reposa en el expediente digital, se advierte que se hará el presente estudio respecto del memorial visible en archivo 01 del plenario virtual, junto con la reforma de la demanda presentada en audiencia celebrada el 14 de febrero de 2022.

En el caso que nos ocupa se advierte que existe conformidad de la parte demandada sobre la declaratoria del vínculo laboral, sus extremos, el salario devengado y el monto de las condenas impartidas por concepto de reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, en tanto se duele el recurrente de la falta de pruebas, indicios graves o confesiones para dar por cierta la mala fe del empleador, lo que aunado al principio de buena fe hace desproporcionado condenar a la demandada al pago de la indemnización moratoria.

Revisada la sentencia encuentra el Despacho que dentro de la misma se tuvo probada la existencia de un contrato laboral a término fijo desde el 28 de agosto de 2018 hasta el 15 de diciembre de 2018, el cual se prorrogó en dos oportunidades, una primera prórroga del 16 de diciembre del 2018 al 3 de abril de 2019 y una segunda prórroga del 4 de abril de 2019 al 21 de julio de ese mismo año, lo que fue fundado en las documentales obrantes a folios 22 a 30 del archivo denominado "01EscritoDemanda".

Sin embargo, los extremos temporales de la relación laboral fueron declarados del 28 de agosto de 2018 al 17 de julio de 2019, fecha en la que se dio por terminado dicho vínculo por parte del empleador según se desprende de la comunicación vista a folio 31 del archivo 01 del Expediente Digital.

En lo que respecta a la existencia de la relación laboral y los extremos de la misma, si bien en los hechos iniciales de la demanda se hace referencia a dos contratos de trabajo, tanto las pretensiones como los hechos adicionados con ocasión de la reforma de la demanda hacen referencia a una única relación laboral mediante contrato de trabajo a término fijo que se prorrogó automáticamente.

Ahora bien, atendiendo a que se allegó copia del contrato de trabajo inicialmente suscrito entre las partes, así como certificaciones laborales que dan cuenta de la existencia del vínculo y los extremos laborales, las cuales no fueron tachadas ni desconocidas por la parte demandada, se determina el acierto de la sentencia impugnada sobre este aspecto.

Asimismo, se acreditó que los pagos recibidos por el demandante el 30 de diciembre de 2018 y el 17 de julio de 2019 corresponden a pagos parciales sobre las prestaciones sociales del trabajador, atendiendo a que el primero responde a una liquidación realizada en vigencia del contrato laboral y el segundo, si bien fue elaborada a la finalización del vínculo, esta última como la primera no tuvieron en cuenta el salario que correspondía, monto que por ser de carácter variable debía ser promediado, a fin de liquidar las prestaciones a que tenía derecho el demandante.

Igualmente, en la sentencia atacada se tuvo por probada la terminación unilateral del contrato sin justa causa, atendiendo a que si bien el empleador comunicó al trabajador la decisión de dar por terminado el contrato laboral con antelación a un mes antes del vencimiento de la segunda prórroga, conforme lo preceptúa el artículo 46 de del Código Sustantivo de Trabajo, lo cierto es que el contrato estaba vigente hasta el 21 de julio de 2019 y se dio por terminado el 17 de julio de 2019, esto es 4 días antes a la fecha establecida, situación ésta que por demás dio pie para otorgar al demandante la indemnización por despido injusto.

La juez de instancia, para efectos de determinar el salario del demandante, tuvo en cuenta las certificaciones laborales expedidas por el empleador al trabajador, y con fundamento en ellas estableció un salario promedio durante la vigencia de la relación contractual, conclusiones de la juez a-quo que no fueron controvertidas en el recurso de alzada y que llevan a su confirmación.

En ese mismo sentido, una vez establecido que el salario devengado por el actor era superior a aquel que se tuvo en cuenta por el empleador para efectos de cancelar las prestaciones sociales y demás emolumentos a que tiene derecho el trabajador, se determina la procedencia de las condenas impartidas por reliquidación de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones.

EN lo que respecta a la indemnización moratoria, y para efectos de resolver el problema jurídico planteado, es pertinente traer a colación que conforme lo estipula el artículo 65 del C.S.T "*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 (...)*".

Tal como se puede observar de la redacción del artículo, en principio sólo se requiere del incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones para que opere dicha indemnización; con relación a este tema la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 2805 de 2020 reiteró que “... dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir, que no basta con que se dé dicho incumplimiento para que opere la imposición de la indemnización, sino que en cada caso el juez deberá analizar las explicaciones entregadas por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe”.

Lo cual quiere decir que en estos eventos el empleador debe justificar las razones que lo llevaron a incumplir con sus obligaciones frente al trabajador, siendo errado el argumento expuesto por el recurrente, quien se duele de la falta de pruebas, indicios graves o confesiones para dar por cierta la mala fe del empleador, pues lo cierto es que el empleador tenía la carga de acreditar la buena fe en su actuar.

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, al analizar la procedencia de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, señaló que en este evento se presume la mala fe del empleador, quien debe desvirtuarla, sin que ello vaya en contravía del principio constitucional establecido en el artículo 83 de la C.P. Así dijo la corte:

“Ahora bien, con relación a la indebida interpretación del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo que pregona la censura, debe anotar la Corte que aunque ciertamente el juez de apelaciones impuso la sanción prevista por la norma en forma automática, sin analizar la conducta de la demandada en sede de instancia la Sala llegaría a la conclusión de que no se demostró la buena fe alegada. Pues como ya se vio, las razones esgrimidas por la empleadora para justificar su omisión, además de no ser atendibles, estaban huérfanas de prueba.

Sobre esta precisa cuestión jurídica, la Corte, en sentencia del 23 de diciembre de 1982, de la Sección Primera, reiterada en la del 20 de noviembre de 1990 (Rad. 3956), sentó su criterio en el sentido de que “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”.

Y frente a la presunción de buena fe consagrada en el artículo 83 de la Constitución Política de 1991, esta Sala de la Corte ha tenido ocasión de adoctrinar que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no quebranta ese mandato constitucional. Esto dijo en la sentencia del 7 de julio de 2009, Rad. 36821:

“La indemnización moratoria –consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de los trabajadores particulares; y en el 1 del Decreto 797 de 1949, para el de los trabajadores oficiales- es una figura jurídico-laboral que ha merecido el discernimiento reflexivo y crítico de la jurisprudencia del trabajo y de la seguridad social, que ha decantado su doctrina en torno a las sendas que deben seguirse para el combate de la sentencia que la haya impuesto o dejado de imponer en un caso determinado, al igual que las modalidades de violación que deben emplearse.

“En ese sentido, esta Sala de la Corte, al acoger el criterio jurisprudencial expuesto desde el Tribunal Supremo del Trabajo, que ha devenido sólido, por sus notas de pacífico, reiterado y uniforme, ha precisado que la sanción moratoria no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al terminar el contrato de trabajo, no cubra al

trabajador los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones (estas últimas, sólo en la hipótesis de los trabajadores oficiales) que le adeuda.

“Es decir, la sola deuda de tales conceptos no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. Es deber ineludible del juez estudiar el material probatorio de autos, en el horizonte de establecer si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos.

“El recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.

“Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

“De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.

“Entonces, aplicar automáticamente la indemnización moratoria traduce un extravío del juez en la exégesis de aquellas disposiciones legales.

“A juicio de esta Corte, no es verdad que el artículo 230 de la Constitución Política de 1991 comporte que la indemnización moratoria del artículo 65 se convierta en automática y que la constante y pacífica jurisprudencia sobre la valoración que debe hacer el juez de la conducta del empleador, en la perspectiva de establecer si estuvo o no asistido de buena fe, para en el primer caso eximir al empleador de la sanción moratoria, ya no resulte válida.

“Que los jueces en sus providencias estén sometidos al imperio de la ley no impide que la interpreten para desentrañar su sentido, ni, en tratándose de normas laborales, que le asignen el entendimiento que mejor se acomode a la búsqueda de la equidad y de la justicia en las relaciones laborales.

“Sin duda, al fijar el sentido y los alcances del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo –al igual que los del 1 del Decreto 797 de 1949- la Corte no ha hecho nada distinto que atemperarse al imperio de la ley y de cumplir su misión de uniformar la interpretación en torno a esos dos textos legales.

“Su orientación reiterada y constante sobre la hermenéutica de tales disposiciones normativas no desconoce las normas constitucionales que regulan el trabajo humano. No encuentra la Corte en las que cita el censor que sea obligatorio condenar a un empleador a pagar la sanción moratoria por el hecho de estar demostrado su incumplimiento.

“Por ello importa destacar que su reiterado criterio jurisprudencial se acompasa con el paradigma de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Carta Política, como tuvo oportunidad de precisarlo en sentencia del 15 de julio de 1992 (Rad. 5.070), en la que, al hacer referencia a ese precepto constitucional, expuso “que de ninguna manera pueden considerarse insubsistentes preceptos legales como el artículo 65 CST, según los cuales, como excepción al principio general, el deudor moroso debe demostrar su buena fe.”.

De las pruebas allegadas al proceso se evidencia que desde la misma suscripción del contrato se estableció que el salario sería el equivalente al mínimo legal mensual vigente, que para el año 2018 ascendía a \$781.242.00, más el reconocimiento del auxilio de transporte por valor de \$88.211.00, fijándose unos pagos no constitutivos de salario por concepto de alimentación y estudio en cuantía de \$446.523.00, cada uno (folios 22 a 25 del archivo 01 del expediente digital), que sumados corresponden a un monto superior al del salario incluido el subsidio de transporte.

Aunado a lo anterior obran las certificaciones emitidas por el empleador de fechas 22 de octubre de 2018 en las que se afirma que el hoy demandante percibía un salario de \$1.800.000.00 y del 23 de abril de 2019 con un salario de \$1.700.000.00 (folios 29 y 30 del archivo 01 del expediente digital), documentos que denotan los valores que realmente devengaba el actor, que son sustancialmente superiores a aquellos con los cuales se liquidó el contrato.

Si bien en la certificación vista a folio 28 del archivo "01EscritoDemanda" se consignó que la terminación del contrato "*fue por motivos de baja productividad*", ello en nada implica el desconocimiento de los derechos del trabajador, pues lo cierto es que desde la liquidación parcial efectuada en diciembre de 2018 se estaban cancelando las prestaciones del trabajador de manera deficitaria, lo que permite inferir el actuar tendiente a defraudar al trabajador, aunado a que el riesgo de la actividad económica no lo asume el trabajador.

Tampoco debe perderse de vista que la demandada fue citada a audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, elevándose la constancia de no comparecencia (folio 33 del archivo 01 del expediente digital), y que en lo que respecta a este proceso judicial fue enterada de su existencia y no quiso apersonarse del mismo, siendo necesario que se le designará curador ad-litem para la defensa de sus intereses.

De lo anterior, es preciso resaltar, en primer lugar, que carece de fundamento lo argumentado por el recurrente en cuanto a la falta de acervo probatorio para sustentar la indemnización moratoria a la que fue condenada la parte demandada, pues tal y como pudo verse la indemnización moratoria fue la conclusión de la valoración probatoria de las documentales aportadas con la demanda, a partir de las cuales se probó el incumplimiento del empleador frente al pago de las acreencias laborales. En segundo lugar, referente a la presunción de buena fe, se reitera que en este preciso evento no opera tal presunción teniendo la demandada la carga de acreditarla en el transcurso del proceso, que no lo hizo, y en todo caso la valoración probatoria indica que el actuar del empleador no estuvo revestido por la buena fe que ameritaba para evitar el menoscabo de los derechos laborales, tanto así que las prestaciones fueron liquidadas con un salario inferior al que correspondía.

En esa medida, se confirmará la sentencia apelada al compartirse plenamente los argumentos expuestos por la juez a-quo, los cuales se encuentran ajustados a derecho y a las pruebas legal y oportunamente allegadas al proceso. Sin condena en costas por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

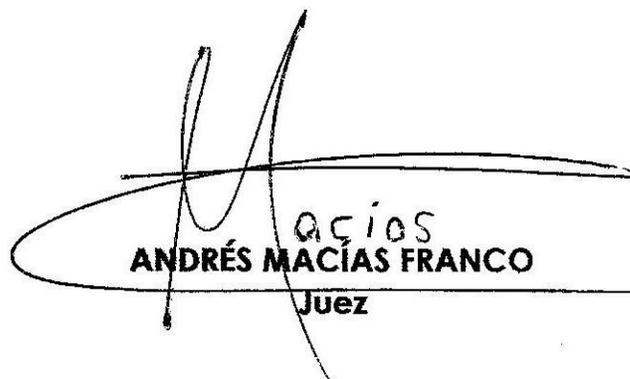
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el veintinueve (29) de julio de dos mil veintiuno (2021) por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que promovió **JAIRO PIÑEROS MORALES** contra **CYNCAHU S.A.S.**

SEGUNDO: SIN COSTAS por no haberse causado.

TERCERO: En firme el presente proveído, **DEVOLVER** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MACÍAS
ANDRÉS MACÍAS FRANCO
Juez

JUZGADO 32 LABORAL DEL CIRCUITO

BOGOTÁ D.C.