

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., cuatro (4) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

Se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo dispuso la H. Corte Constitucional en la sentencia C- 424 del 8 de julio de 2015.

SENTENCIA

El señor EDGAR EUDORO MARTINEZ CALLEJAS, por medio de apoderado judicial, instauró demanda en contra de LOS INTEGRANTES DEL CONSORCIO BATUTA 2020, para que previos los trámites del proceso ordinario laboral de única instancia, se acceda a las siguientes:

PRETENSIONES

Se declare que entre los INTEGRANTES DEL CONSORCIO BATUTA 2020, y el señor ÉDGAR EUDORO MARTÍNEZ CALLEJAS, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 9 y el 30 de marzo de 2020.

En consecuencia, solicita se CONDENE a la demandada a pagar:

- Las prestaciones sociales y las vacaciones por el tiempo laborado.
- La indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales.
- Los aportes a pensión con destino a la AFP Porvenir S.A.
- La sanción por no consignación de cesantías
- Los demás derechos que resulten probados conforme a las facultades *extra* y *ultra petita*
- Costas.

HECHOS

Fundamenta el demandante las anteriores pretensiones en los supuestos fácticos que se sintetizan así:

- El señor ÉDGAR EUDORO MARTÍNEZ CALLEJAS se vinculó laboralmente al CONSORCIO BATUTA 2020, integrado por HARINSA NAVASFALT CONSTRUCCIONES S.A.S. y JULIÁN ANDRÉS COGOLLO BRICEÑO, el día 9 de marzo de 2020, mediante contrato de trabajo a término indefinido.
- Desempeñó el cargo de residente técnico administrativo, en horario de lunes a domingo de 8:00 de la mañana a 5:00 de la tarde, con un salario de tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000).
- Para el ejercicio del cargo el empleador suministró un computador portátil, elemento que fue devuelto por el demandante el 11 de mayo de 2020, según constancia.
- El 30 de marzo de 2022 al finalizar la jornada laboral, se hizo entrega de la carta de despido.

- La demandada entregó la liquidación final de prestaciones sociales, por valor de \$531.430, documento que firmó, sin recibir pago alguno y que tampoco incluía la totalidad de los salarios.
- La demandada no realizó el pago de la liquidación final de prestaciones, a pesar de las continuas solicitudes del actor.
- Se hizo entrega de la orden de examen médico de egreso el 21 de abril de 2020, documento que se encontraba calendado de 30 de marzo del mismo año.
- Como quiera que existió tardanza en la práctica del examen de egreso, el centro médico encargado del mismo, manifestó que con ocasión a la mora se causaría una multa, la cual no fue aceptada.
- Luego, el 3 de abril de 2020 se consignó la suma de \$2.898.000 por concepto de salarios, sin que la pasiva especificara el periodo cancelado.
- Desarrolló de manera cumplida y responsable su labor.
- Requirió a la demandada el pago de la liquidación final por lo que el 7 de julio de 2022 la encartada le consignó \$531.430.
- La demandada adeuda indemnización moratoria por el no pago oportuno

TRÁMITE PROCESAL

Mediante proveído del 16 de abril de 2021, el Tribunal Superior de Bogotá - Sala Laboral-resolvió conflicto de competencia suscitado entre el Juzgado 23 Laboral del Circuito de Bogotá y el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de la misma ciudad, oportunidad en la que se asignó competencia a este último. El mismo admitió la demanda en auto del 6 de diciembre de 2021 (archivo 9, carpeta 1), y ordenó la notificación de la demandada, la cual se notificó conforme al art 8 del decreto 806 de 2020, el 7 de febrero de 2022 y presentó contestación de la demanda el día 22 del mismo mes y año (archivo 13 y 12, carpeta 1).

En audiencia del 24 de mayo de 2022 (archivo 18, carpeta 1), se tuvo por contestada la demanda. Se opuso a todas las pretensiones, aceptó los hechos 3, 4, 6 y 7 correspondientes a la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales, el cargo desempeñado, así como el salario devengado; también aceptó parcialmente los hechos 2, 8, 9, 10, 15, 17 y 18 y negó los demás; propuso como excepciones de fondo las de pago oportuno de las obligaciones por parte del empleador, buena fe del empleador y cobro de lo no debido.

En la misma diligencia, se declaró fracasada la conciliación, se adelantaron las etapas de saneamiento, fijación del litigio, se decretaron y practicaron las pruebas, se cerró el debate probatorio y se recibieron los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes.

La sentencia se profirió en audiencia del 23 de junio de 2022 (archivo 22, carpeta 1), en la que se declaró la existencia del contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada, del 9 al 30 de marzo de 2020 entre las partes, con un último salario mensual de \$3.500.000; declaró probadas todas las excepciones de fondo, en consecuencia, absolvió de todas las pretensiones a la encartada, e impuso costas a cargo de la parte actora. Finalmente ordenó surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la accionante. Ello tras concluir que la enjuiciada pagó el salario y las prestaciones sociales adeudadas de manera que no era procedente tampoco la imposición de sanción alguna por mora en su reconocimiento.

Este despacho admitió la consulta en providencia del 8 de julio de 2022 (archivo 1, carpeta 3), y se dispuso correr traslado a las partes para presentar alegatos, de conformidad con lo

establecido en el numeral 1o. del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Frente a lo cual los extremos guardaron silencio.

Así las cosas, al no haber causal de nulidad que invalide lo actuado y por encontrarse igualmente reunidos los presupuestos procesales, se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

1. Fijación del litigio

Conforme las pretensiones elevadas por el extremo demandante, el escrito de oposición y la decisión objeto de estudio en el grado jurisdiccional de consulta. Es patente que el fondo del debate se centra en determinar el tipo de contrato de trabajo que existió entre las partes, sus extremos, si a la finalización de esta realizó el pago de las prestaciones sociales y vacaciones, y si ante la ausencia de pago oportuno proceden las indemnizaciones de que trata el art 65 del C.P.T y S.S. y el numeral 3 del art 99 de la ley 50 de 1990.

2. De la relación laboral

No existe debate entre las partes en torno a la existencia de una relación laboral y que el demandante fue contratado para desempeñar el cargo de Residente Técnico Administrativo, con un salario de \$3.500.000. Lo anterior, por cuanto dichos hechos fueron aceptados por la pasiva en la contestación de la demanda.

Adicionalmente, se encuentran plenamente probados con la liquidación final del contrato de trabajo que reposa a folio 30 del archivo 1 y 20 del archivo 12 de la carpeta 1 del expediente digital.

3. Del tipo de contrato y sus extremos temporales

Refiere el libelista que el contrato de trabajo suscrito con la pasiva fue a término indefinido y que se extendió del 9 al 30 de marzo del 2020.

A su turno, la convocada a juicio refiere que el contrato de trabajo existente entre las partes realmente fue por obra o labor contratada y que inició el 6 de marzo del 2020.

Sobre estos temas, encontró esta juzgadora al analizar los medios probatorios arrojados al proceso, una certificación laboral emitida por la pasiva el 30 de marzo del 2020 en la que se indica que el demandante laboró para la encartada mediante un contrato de trabajo por obra o labor del 9 al 30 de marzo del 2020 (fl 23, carpeta 1), la carta de terminación del contrato de trabajo (fl 28, carpeta 1), orden de examen médico de retiro en la que se indica que la relación laboral feneció el 30 de marzo del 2020 (fl 29, carpeta 1) y la liquidación final del contrato de trabajo en la que se refiere que la relación laboral se extendió del 9 al 30 de marzo del 2020 (fl 30, carpeta 1).

De lo anterior, se desprende con meridiana claridad que acorde a las pruebas documentales allegadas al proceso se tiene por demostrado que los extremos del vínculo laboral fueron del 9 al 30 de marzo del 2020.

Ahora en lo que respecta al tipo de contrato de trabajo que existió entre las partes, es menester de la suscrita precisar que nuestro ordenamiento jurídico contempla que los contratos de trabajo pueden pactarse de forma verbal o escrita y que su duración podrá ser a término indefinido, término fijo, por obra o labor determinada o para la ejecución de un trabajo transitorio, acorde el artículo 45 del C.S.T que reza:

“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”

De igual forma, previó el legislador como una formalidad propia de los contratos a término fijo que estos deben ser pactados por escrito, según el artículo 46 del C.S.T. Sin embargo, no sucede lo mismo con los otros términos de duración del contrato por cuanto no están sujetos a ninguna formalidad legal.

De forma puntual, en lo atinente a los contratos por obra o labor, la H. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral ha explicado de forma clara que nuestro ordenamiento jurídico no prevé que los mismos deban ser pactados por escrito, por cuanto legalmente no están sujetos a ningún acto *ad solemnitatem*, por manera que nacen a la vida jurídica con el consentimiento de las partes. Sobre lo expuesto en sentencia SL-2600 del 2018, se indica:

“Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada.”

En efecto, el numeral 1.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:
*1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o **la naturaleza de la labor contratada**, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.*

Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado.”

De cara a lo reseñado en la sentencia previamente citada, se advierte que a más de la certificación ya referida en la que se alude que el contrato de trabajo era por obra o labor se necesitaba probar cual era la obra o labor contratada, para poder declarar la existencia del contrato de trabajo por obra o labor, presupuestos que no se acreditó y por tanto, se modificara la sentencia objeto de consulta a efectos de declarar que la relación laboral que existió entre las partes lo fue a término indefinido.

4. Pago de prestaciones sociales y vacaciones

Reclama el demandante el pago de prestaciones sociales y vacaciones, no obstante, de la narración de los hechos de la demanda, en especial el hecho 15, se colige que el actor el 3 de abril de 2020 si recibió un pago por este concepto en cuantía de \$2.898.000.

Aunado a ello existe soporte del referido pago en la “consulta de saldos de cuenta bancaria” de Banco Caja Social (folio 37, archivo 1 carpeta 1) y la notificación de aquella transacción enviada al señor MARTÍNEZ CALLEJAS (folio 38, archivo 1 carpeta 1), así mismo, en desarrollo del interrogatorio de parte realizado al señor MARTÍNEZ, este acepta que recibió dicho pago (audiencia del 24 de mayo de 2022, minuto 50:47, 56:42 y 56: 54).

Sin embargo. resta por esclarecer si con el mismo se suple el pago total de la obligación de la pasiva por dichos emolumentos.

En tal sentido procedió el Despacho a realizar los cálculos aritméticos de rigor en aras de corroborar si el monto cancelado al demandante, corresponde al valor total de la liquidación, tomando como base el salario aceptado por las partes de \$3.500.000, logrando constatar que en efecto por concepto de salarios y prestaciones sociales se le debía cancelar a la terminación del contrato la suma de \$2.897.611, conforme se puede corroborar a continuación:

Salario \$3.500.000

Salario diario: 116.666

Pago días laborados: $116.666 * 22 = \$ 2.566.652$

AÑO	CESANTÍAS	INTERESES DE CESANTÍAS	PRIMAS DE SERVICIOS	COMPENSACIÓN VACACIONES
2020	$\frac{3.500.00 * 22}{360} =$ 213.889	$\frac{213.888 * 0.12 * 22}{360} =$ 1.568	$\frac{3.500.00 * 22}{360} =$ 213.888	$\frac{3.500.000 * 22}{720} = 106.944$
TOTAL	\$213.889	\$1.569	\$213.889	\$106.944

Total liquidación final prestaciones + vacaciones: \$ 536.291

(-) Descuento a Salud: \$102.666

(-) Descuento a Pensión: \$102.666

Total a pagar: \$2.897.611

Se infiere de lo ya referido que le asiste la razón al a quo al absolver a la demandada del pago de las mentadas acreencias laborales.

5. De la Sanción moratoria

Se reclama igualmente en la demanda el reconocimiento y pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T, por cuanto alude que no recibió el reconocimiento y pago de sus acreencias laborales de forma oportuna a la data de culminación de su relación laboral.

En lo que a este tema atañe señala el art. 65 del CST:

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, 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.

1. 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 o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, 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.”

No obstante, lo anterior, es imperioso recordar que la mentada sanción no opera de forma automática, por cuanto no basta que se presente mora en el pago de salarios y prestaciones

sociales para que surja la obligación de su pago, sino que además es indispensable establecer si la conducta del empleador se encuentra revestida de buena fe. Al respecto la H. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboran en sentencia SL, 20 de sep. 2017, rad. 55280 reiteró:

“En ese contexto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal aplicó automáticamente la sanción moratoria y dejó de lado la valoración de las pruebas que conducirían a la absolución por tal concepto. En punto a la temática propuesta, se ha de precisar que esta Corporación reiteradamente ha puntualizado que la indemnización moratoria, no opera de manera automática, sino que en cada caso concreto debe valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. Para esto, se ha establecido que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la totalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo. También se ha dicho que razones válidas, no necesariamente son las que jurídicamente acoja el juez en su sentencia, o que sean las que finalmente defina la jurisprudencia o la doctrina, sino que solo basta con que ellas tengan fundamento en unos argumentos sólidos y factibles, que den un grado de certeza tal que permita llevar a la creencia fundada que se está actuando correctamente o conforme a la ley.”

En este punto, con el objeto de dilucidar si existió buena fe por parte del empleador el Despacho procedió a verificar los medios probatorios traídos a juicio acorde lo dispuesto en los artículos 60 y 61 del C.P.T, evidenciando dentro de las pruebas documentales y practicadas:

- 1- La carta de terminación del contrato de trabajo (fl 28, carpeta 1)
- 2- Consulta de saldos cuenta bancaria Banco Caja Social (folio 37, archivo 1 carpeta 1).
- 3- Notificación transacción (folio 32 y 38, archivo 1 carpeta 1)
- 4- El interrogatorio de parte al actor (audiencia del 24 de mayo de 2022, minuto 50:47, 56:42 y 56: 54)
- 5- El testimonio practicado al señor MANUEL FERNANDO MONTOYA BUITRAGO, donde indicó que administró la primera fase en cuanto al ingreso de personal (audiencia del 24 de mayo de 2022, minuto 01:01:24), por tanto fue quien realizó la liquidación de prestaciones sociales del actor (audiencia del 24 de mayo de 2022, minuto 01:05:27) y sabe que el pago se realizó el día 3 de abril de 2022, liquidando cesantías e intereses, vacaciones y salarios correspondiente a los 22 días laborados (audiencia del 24 de mayo de 2022, minuto 01:05:41) y reconoce que por un error suyo remitió a contabilidad nuevamente la liquidación del actor (audiencia del 24 de mayo de 2022, minuto 01:07:44).

Medios probatorios que permiten colegir que la encartada decide rescindir el contrato del demandante, mediante misiva de 30 de marzo de 2020, entregando con la misma la liquidación de contrato y procedió a cancelar al actor el día 3 de abril de 2020 la suma de \$2.898.000 y realizó un segundo pago el 7 de julio de 2022, por un valor de \$531.430, situación está, que también fue aceptada por el señor MARTINEZ, en el respectivo interrogatorio de parte (audiencia del 24 de mayo de 2022, minuto 50:47, 56:42 y 56: 54).

De lo expuesto es infiere que, si bien existió una pequeña mora en el pago de los salarios prestaciones sociales, en tanto estos no fueron cancelados en la fecha exacta de la terminación del contrato, lo cierto fue que dichos emolumentos se pagaron en su integridad 3 días después de la finalización de la relación laboral. Supuesto factico que denota la buena fe de la pasiva por cuanto jamás buscó quebrantar los derechos laborales del demandante, al punto que la mora fue mínima pues de hecho la misma se canceló antes de finalizar la misma semana en que se le comunicó la decisión de terminar el contrato. Corolario de lo expuesto se tiene que la decisión adoptada por la falladora de primer grado en torno a absolver a la encartada de este emolumento, resulta acertada.

6. Indemnización por no consignación de cesantías

La actora, solicita el pago de la indemnización por no consignación de las cesantías en el respectivo fondo, sin embargo, el art 99 de la Ley 50 de 1990 establece que:

“1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, **sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo**” (negrita y subrayado por el despacho)

Se extrae de lo referido en la norma que en principio las cesantías se causan a 31 de diciembre de cada año, pero la obligación de consignación no surge sino hasta el 15 de febrero del año siguiente. Sin embargo, en aquellos casos en que la relación laboral concluye antes del 15 de febrero, no emerge la obligación de consignar las cesantías, sino que estas serán canceladas con la liquidación definitiva de prestaciones sociales, supuesto este que se presentó en el caso que hoy se debate, en tanto el contrato finalizó el 30 d marzo del 2020. Lo que permite concluir que la falladora en primer grado no erró al desestimar también esta pretensión.

7. Pago de aportes en pensión

Basta con advertir que a folio 26 del archivo 12 de la carpeta 1, se evidencia el pago de aportes obligatorios al sistema General de Seguridad Social, con lo que también queda desestimada dicha pretensión, tal como lo determino la primera falladora.

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

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el ordinario primero de la sentencia proferida el 23 de junio de 2022, por el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C, en el sentido de precisar que la relación laboral que existió entre las partes se rigió por un contrato de trabajo a término indefinido.

SEGUNDO: COFIRMAR en todo lo demás la sentencia objeto de consulta.

TERCERO: SIN COSTAS en este grado jurisdiccional de consulta.

CUARTO: DEVUÉLVASE el expediente al despacho de origen.

La Juez,

(Firma Digital)

YEIMMY MARCELA POSADA ACOSTA

Firmado Por:
Yeimmy Marcela Posada Acosta
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 036
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: **3acf6c4596e9ee47d5c72605152d76758f6a87ba05d13328f3a302c77dccb889**

Documento generado en 04/11/2022 04:14:31 PM

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