



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

SENTENCIA No. 417

(Aprobado mediante Acta del 27 de septiembre de 2022)

Proceso	Ordinario Laboral
Demandante	Luz Stella Herrera Pérez curadora de Alexandra Herrera Pérez
Demandado	Almacenes la 14 S.A.
Radicado	76001310501720180041601
Tema	Contrato laboral, salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones
Decisión	Confirma

AUTO

En atención al memorial poder allegado al expediente, se reconoce personería adjetiva al abogado Jorge Eduardo Merlano Matiz quien se identifica con T.P. 19.417 del Consejo Superior de la Judicatura para actuar en representación de la demandada Almacenes la 14 S.A. en Liquidación, según poder de sustitución aportado.

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el proceso de la referencia, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Para empezar, la demandante pretende se declare la existencia de un contrato de trabajo entre Alexandra Herrera Pérez –trabajadora desaparecida-

y la demandada, como consecuencia de esto, que se condene al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales, vacaciones y salarios desde el año 2014 hasta la finalización del contrato el 22 de junio de 2018.

Así, como a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y a las costas procesales.

Lo anterior fundamentada en que, Alexandra Herrera Pérez –en adelante la trabajadora- suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la demandada para desempeñarse como vendedora, que se pactó como remuneración en aquella época la suma de \$172.006 más el auxilio de transporte; que el contrato inicial se prorrogó por tercera vez hasta el 21 de mayo de 1999.

Agrega, que posterior a esa fecha, el contrato se renovó por el término de un año y que el vínculo laboral se mantuvo hasta el 22 de junio de 2018, fecha para la cual la demandada decidió de manera unilateral finalizar el contrato de trabajo a través de comunicación del 21 de mayo de 2018 argumentando expiración del término pactado por la inasistencia laboral desde el 26 de octubre de 2014.

De igual forma, manifestó que su inasistencia fue debido a que tanto la trabajadora como su hija fueron víctimas de desaparición forzada y que se puso la denuncia ante la Fiscalía en el Municipio de Jamundí Valle el 28 del mismo mes y año, situación de la que tenía conocimiento la demandada; además, refirió que para el 21 de mayo de 2018 la entidad liquidó las prestaciones sociales en suma de \$10.043.210, valor que se entregó mediante depósito judicial, pero asegura que no se tuvieron en cuenta los salarios dejados de cancelar.

Asimismo, indicó que se interpuso demanda para obtener la declaratoria de ausencia de la que tuvo conocimiento del Juzgado Tercero de Familia de Cali, que el 7 de mayo de 2018 el juzgado declaró la ausencia de la trabajadora y designó como curadora legítima de sus bienes a la hoy demandante; que el 5 de junio de 2018 se realizó la diligencia de posesión, respectivamente.

El Juzgado de conocimiento, mediante Auto No. 2811 del 4 de septiembre de 2018 resolvió admitir la demanda y se surtieron en debida forma las notificaciones.

Por su lado, Almacenes la 14 S.A., manifestó ser ciertos algunos hechos de la demanda, otros no serlo, no constarle o ser parcialmente ciertos; además, se opuso a las pretensiones bajo el argumento que la finalización del contrato se dio por expiración del término pactado. Propuso las excepciones de petición de lo no debido, inexistencia de la obligación, justa causa de terminación del contrato de trabajo, pago, compensación y prescripción.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Al respecto, el Juez Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 248 del 2 de diciembre de 2019, declaró probada la excepción de justa causa de terminación del contrato de trabajo; parcialmente probada la excepción de pago respecto de las pretensiones encaminadas al pago de prestaciones sociales y vacaciones, y la de compensación frente al monto adeudado por concepto de salarios.

Asimismo, declaró probada la excepción de buena fe respecto de la indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones; además, declaró que entre Alexandra Herrera Pérez –trabajadora- y la demandada existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 23 de enero de 1997 hasta el 22 de junio de 2018, el cual terminó por expiración del plazo pactado entre las partes.

De igual forma, condenó a la demandada en favor de Luz Stella Herrera Pérez –curadora de la trabajadora- al pago de los salarios desde el 26 de octubre de 2014 hasta el 22 de junio de 2018 en suma de \$29.939.442,40; absolvió de las demás pretensiones y condenó en costas a la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$3.000.000.

Lo anterior fundamentado en que, se encuentra acreditado que existió una relación laboral a término fijo entre las partes (Alexandra Herrera Pérez y Almacenes la 14) que va desde el 23 de enero de 1997 y terminó el 22 de junio de 2018 por expiración del plazo pactado; no obstante, resaltó que antes de la

terminación se produjo la desaparición forzada de la trabajadora y que ello no relevaba al empleador de continuar pagando salarios, prestaciones sociales y vacaciones, señaló que la demandada debe asumir estos pagos descontando el pago de prestaciones sociales que se efectuó por la totalidad del tiempo que tiene de desaparecida trabajadora.

Sin embargo, indicó que como no se observa el pago de salarios por ese mismo lapso, se impondrá el pago de este concepto.

Determinó, que una vez revisada la prueba documental se evidencia el contrato y la carta de no prorroga; señaló, que debe tenerse en cuenta las circunstancias que rodearon la terminación del contrato, pues según la parte demandante no se dio aplicación a las disposiciones que garantizan la protección de víctimas de secuestro y de desaparición forzada, como son la Ley 986 de 2005 y la 1436 de 2011.

Por lo anterior, además de ilustrar la situación histórica de Colombia frente al tema de desaparición forzada; indicó, que frente a la protección de los trabajadores secuestrados y sus familias, se procuró establecer el pago de salarios del trabajador ausente víctima de este tipo de crímenes, por lo que hizo alusión a las disposiciones que regularon el tema en la década de los 90, tales como el artículo 21 del Decreto Legislativo 1723 de 1995, que fue declarado inexecutable mediante sentencia C 582 de ese mismo año.

Argumentó, que la misma suerte corrieron los artículos 23, 24 del Decreto Legislativo 2238 de ese mismo año y que fueron retiradas del ordenamiento jurídico mediante sentencia C 135 de 1996. Asimismo, señaló que posteriormente se expidió la Ley 589 de 2000, dejando resaltado que se produjo una inflación normativa hasta llegar a la Ley 986 de 2005 y la 1436 de 2011, y que el denominador común, consiste en la protección del mínimo vital del trabajador afectado y su núcleo familiar, dejando en cabeza del empleador la carga de continuar pagando los salarios y las prestaciones sociales del secuestrado o desaparecido mientras subsista el contrato de trabajo.

Punto seguido, hizo lectura del artículo 15 de la Ley 986 de 2005, resaltando que, para el presente caso, la obligación de pagar los salarios y

prestaciones se extiende hasta el vencimiento del contrato; explicó que en principio tal precepto era solo aplicable a los trabajadores públicos y que ya luego se extendió a los trabajadores privados.

Agregó, que la Corte Constitucional profirió la sentencia C 613 de 2015, en la cual declaró la exequibilidad, pues la diferencia en el trato de los contratos a término indefinido y fijo era razonable, pues tienen condiciones contractuales disímiles, contempladas por el legislador.

Al descender al caso, indicó que el término del contrato de trabajo celebrado originalmente entre las partes fue de 11 meses, posteriormente fue prorrogado en 3 oportunidades por periodos de 6 meses, que se presentaron prorrogas sucesivas e ininterrumpidas de 1 año, periodos que se contaron desde el 21 de junio de un año hasta el 22 de junio del año calendario siguiente.

Asimismo, refirió que se encuentra acreditada la noticia de la desaparición de la señora Alexandra Herrera Pérez desde el 26 de octubre de 2014, fecha para la cual corría la décimo sexta prorroga anual del contrato suscrito con la demandada cuyo vencimiento estaba para el 22 de junio de 2015.

Señaló, que, si bien no se demuestra que el hecho de la desaparición haya sido notificado de manera formal a la demandada, al absolver el interrogatorio de parte el representante legal de la entidad, manifestó que la decisión de mantener vigente el contrato fue por una respuesta voluntaria y humanitaria de la entidad ante rumores no confirmados de la desaparición de la trabajadora. Por lo que el juez consideró que es un indicio, aunque sea leve del conocimiento de tal situación.

Agregó, que es claro que la demandada pudo haber dado por terminado válidamente el contrato en junio de 2015, pero la decisión de mantenerlo vigente trajo consigo otras 3 prorrogas anuales y solo decidió darlo por terminado el 21 de mayo de 2018, con efectos a partir del 21 de junio de 2018 (sic), ello conforme el numeral 1 del artículo 46 del CST, hecho que casualmente coincidió con la desaparición forzada de la trabajadora y la posesión en el cargo de la hoy demandante como curadora de su hermana.

Situación, por la que concluyó que la demandada dio cumplimiento a la normatividad especial que regula el tema de trabajadores desaparecidos, por ende, consideró que no se configura una ruptura ilegal del vínculo laboral.

Respecto del pago de las prestaciones, vacaciones y salarios, indicó que si bien se reconocieron prestaciones sociales por valor de \$10.043.210 por depósito judicial a favor de la hoy demandante, indicó que ese pago no es constitutivo del pago de la deuda total porque no cubre el rubro de salarios.

Agrega, que fue por decisión de la demandada continuar el vínculo laboral, así que se conservaban la totalidad de las prerrogativas de la trabajadora, obligándose a pagar los salarios y prestaciones causadas hasta la fecha en que dispuso terminar el mismo.

Reitera, que existe evidencia del pago de las prestaciones sociales, igualmente, indicó que esto fue aceptado en la declaración de parte por la curadora de la trabajadora; pero que no existe evidencia sobre el pago de los salarios y advirtió que no puede la demandada exonerarse de esa obligación, pues existen unas condiciones especiales que protegen a la persona en estado de desaparición forzada, por lo que dispuso que era procedente la imposición de condena por omisión del pago de salarios por el periodo comprendido desde el 26 de octubre de 2014 hasta el 22 de junio de 2018.

Al estudiar la excepción de prescripción, refirió que la demandada indicó que se reclaman los derechos desde el 26 de octubre de 2014 y que la demanda se presentó el 19 de julio de 2018, estando afectados por prescripción todos los derechos laborales dentro de los 3 años anteriores a la presentación de la demanda.

Por ende, señaló que el término de prescripción inicia desde el momento en que se causa el derecho y hasta que transcurra el término legal para la extinción del mismo, sin embargo, refirió que los efectos de esta figura deben ceder ante ciertas situaciones establecidas por el legislador, en las que se puede procurar especial protección a determinadas personas; explicó que la normatividad civil a la cual se debe acudir por principio de integración normativa establece la suspensión de la prescripción en el artículo 2541 en

concordancia con el 2531 del Código Civil, determinando que existen ciertos grupos de personas para los cuales no opera este fenómeno.

Para ello, hizo referencia a los incisos 2 y 5 del artículo 2532 que la prescripción suspende en favor de los incapaces de quienes se encuentran bajo tutela o curaduría y que debe aplicarse para quienes se encuentren en imposibilidad absoluta de defender su derecho, mientras subsista la imposibilidad.

Agregó, que al ser la desaparición forzada un crimen que quebranta la integridad de la víctima, sustrayéndola del mundo material y jurídico y al no haber posibilidad para que ejerza sus derechos, por lo que, al encontrarse este hecho demostrado, opera la suspensión de la prescripción, toda vez que desde el 26 de octubre de 2014 ha estado en imposibilidad de hacer valer sus derechos.

Asimismo, resaltó que la curadora se posesionó el 5 de junio de 2018, y que por ello quedó legitimada para ejercer los derechos de la trabajadora y en consecuencia podría contarse nuevamente la prescripción a partir de esta fecha, pues hasta el momento no ha fenecido ningún derecho; además, que el hecho que la demandada alegue que no fue notificada de la situación y en efecto conforme a las pruebas da cuenta que ello ocurrió, resaltó que no puede perderse de vista que fue la demandada la que se allanó voluntariamente a mantener vigente el vínculo contractual con la trabajadora.

Situación que lo llevó a no dar prosperidad a la prescripción al no existir prueba del pago y ordenó al pago desde el 26 de octubre de 2014 hasta junio de 2018.

Sin embargo, hizo la salvedad que se demostró un pago por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, por lo que infirió que la demandada pagó cesantías, auxilio de cesantías, primas de servicio desde el 26 de octubre de 2014 hasta el 22 de junio de 2018, valores que encontró ajustados a derecho conforme lo liquidado en esa instancia. Por ende, declaró probada la excepción de pago parcial frente a este punto.

Por otro lado, refirió que como quiera que la demandada al momento de liquidar las prestaciones incluyó la suma por \$911.889 por indemnización por terminación del contrato sin justa causa, a la cual no había lugar, es así que ordenó que se tenga con efecto compensatorio frente al pago que deberá realizar por salarios.

Además, señaló que la suma adeudada es \$30.821331,40, que se le descontó lo compensado –ya mencionado- y arroja una suma adeudada en total de \$29.939.442,40.

Frente a la sanción moratoria, además, de hacer alusión de lo que dice la Corte, refirió que, aunque se causaron salarios desde la desaparición de la trabajadora hasta el 22 de junio de 2018, la falta de pago estaría justificada por el hecho que desde la fecha de desaparición hasta el 7 de mayo de 2018 – fecha de la sentencia en la que se designó la curadora- no había sido designado un curador ni siquiera provisional de sus bienes, lo que imposibilitaba el pago de cualquier suma a su favor.

Lo anterior, toda vez que frente a la actuación realizada por la demandante y hasta la emisión de la sentencia en la que se designó curador no se advierte que se haya puesto en conocimiento esto al empleador ni que de forma previa se haya designado un curador provisional para que la demandada pagara o diera respuesta a los derechos causados por la trabajadora.

Por lo que concluyó, que la demandada cubrió parcialmente las sumas que debía cancelar a la trabajadora e hizo el depósito judicial una vez finalizado el contrato de trabajo, lo que denota la intención de cancelar las sumas debidas y no buscó sustraerse del pago de las obligaciones, por ende, considera que su obrar fue de buena fe, por lo que no condena por este concepto.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la parte demandada, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación, específicamente contra el ordinal 3 que ordena pagar la suma de \$29.930.442,40 (sic) por concepto de salarios, desde el 26 de octubre de 2014 hasta el 22 de junio de 2018 bajo

el argumento que la Ley 986 de 2005 en su literal 2, establece en el caso de muerte presunta o desaparición forzada se puede dar por terminado el contrato de trabajo cuando se trata de contratos a término fijo, y que hace la distinción entre estos y los contratos a término indefinido; para lo cual indica que exonera al empleador del pago de salarios cuando se trata de contratos a término fijo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que se demostró la existencia del contrato a término fijo, por ende, debe exonerarse del pago de dichos salarios; así, como también se debe exonerar del numeral 5 de la sentencia que condena en costas procesales.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión, sin que estando dentro de la oportunidad procesal, la partes presentaran los mismos.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala se regulará conforme al principio de consonancia establecido en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el de congruencia, establecido en el 281 del Código General del Proceso.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Atendiendo al punto objeto de reproche y la situación fáctica y jurídica planteada, la Sala establecerá si conforme la normativa que regula el presente caso, la parte pasiva se exonera del pago de salarios cuando se trata de un trabajador ausente por desaparición forzada y si debe absolverse de la condena en costas.

Previo a resolver el asunto bajo estudio, se debe precisar que, en el presente caso, son hechos probados y no son objeto de discusión, toda vez que

se acreditó fehacientemente con los documentos aportados, que: i) entre la trabajadora y la demandada se suscitó un contrato a término fijo desde el 23 de enero de 1997 hasta el 22 de junio de 2018 ii) que mediante sentencia 100 del 7 de mayo de 2018, el Juzgado Tercero de Familia de Oralidad de Cali declaró la mera ausencia de Alexandra Herrera Pérez desde el 26 de octubre de 2014.

Asimismo, designó como curadora legítima de los bienes a la señora Luz Stela Herrera Pérez –hermana- iii) la diligencia de posesión de la curadora se llevó a cabo el 5 de junio de 2018 iv) mediante comunicado del 21 de mayo de 2018, la demandada decidió no prorrogar el contrato de trabajo y que el mismo tendría efectos hasta el 22 de junio de 2018 –fecha para la cual expiraría- v) la demandada realizó la liquidación respectiva el 29 de mayo de 2018 en suma de \$10.043.210 vi) la demandante –curadora- en su declaración aceptó que le fue cancelada dicha suma y estuvo conforme vii) la Fiscalía General de la Nación se encuentra a cargo de la investigación por desaparición de la trabajadora y emitió constancia por petición de la demandante.

Ahora bien, para ilustrar el presente caso, es preciso resaltar que, dentro del marco histórico, la desaparición forzada en Colombia fue una práctica utilizada en el marco del conflicto armado, usada como método de represión social, que de contera hace evidente la violación tanto de los Derechos Humanos como los del Derecho Internacional Humanitario.

A su vez, la Comisión de la Verdad en el proyecto conjunto JEP-CEV-HRDAG en aras de condensar datos, afirmó que, entre 1985 y 2016 existen alrededor de 121.768 personas que fueron desaparecidas forzosamente en Colombia, cifra esta que era variable dependiendo del contexto social.

Aunado a lo anterior, es de resaltar que para aquella época resultaba de gran dificultad interponer una denuncia y más, lograr una real administración de justicia, situación que generaba y aún, un gran impacto a nivel social, familiar y psicológico, este último no solo frente a la víctima directa, sino también especialmente frente a esos seres queridos que no pierden la esperanza de volver a reencontrarse con su ser querido víctima de secuestro o desaparición forzada.

También se resalta, que en Colombia en principio se reguló el tema, pero solo frente a los secuestrados y fue tan solo hasta la promulgación de la Ley 589 de 2000 que se tipificó la desaparición forzada como un delito, pues antes era considerado como un crimen de estado. No obstante, esta situación continuaba causando desazón social, pues no existía una protección efectiva frente a este delito o mejor, una garantía de los derechos para aquellas personas que se encontraban inmersos en el mundo laboral y que su remuneración servía de sustento para su núcleo familiar.

En ese sentido, y en aras de resolver el punto objeto de censura, resulta imperioso hacer referencia a la sentencia C 400 de 2003, en la que se estudió la inconstitucionalidad del artículo 10° de la norma mencionada, y que señaló:

“(…)

El derecho a la continuidad en el pago de salarios u honorarios del trabajador secuestrado o desaparecido protege el mínimo vital por cuanto el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, se sustenta en la titularidad de determinadas condiciones materiales que permitan la existencia de los individuos en forma digna.

(…)

Es deber del Estado y la sociedad impedir que las consecuencias que los delitos de secuestro y desaparición forzada tienen respecto a la relación laboral, hagan nugatorio el acceso a la atención en salud de la familia del afectado. Así, de la misma forma en que permanece la obligación por parte del empleador, público o privado, de cancelar el salario del trabajador secuestrado o desaparecido, debe hacerse extensiva dicha protección a los aportes a la seguridad social en salud.

(…)

En los casos de secuestro y desaparición forzada del trabajador, concurren los requisitos que activan el deber de solidaridad a favor de su núcleo familiar dependiente. Así es evidente que cuando el salario que aporte la persona desaparecida o secuestrada, es el ingreso que sustenta las condiciones materiales que garantizan la vida en condiciones dignas de los integrantes de la familia, la suspensión de su pago, por el sólo hecho del secuestro o la desaparición forzada, entra en contradicción con el cumplimiento del deber de solidaridad, pues lo que debe esperarse del empleador particular o público, de acuerdo con los postulados superiores enunciados, es la continuación en el suministro de la prestación económica, para que así no se exponga a los familiares del afectado con el delito a la vulneración de derechos fundamentales.

Para finalmente resolver que unos apartes del mentado artículo eran exequibles y otros inexecutable, pues lo que sí deja claro, es que independientemente que se trate de un trabajador secuestrado o desaparecido, y que sea un trabajador público o privado, no es posible darse un tratamiento distinto, pues las garantías constitucionales y legales deben ser iguales para los trabajadores independiente de su calidad y como se desarrolló su contexto para que se configure su ausencia.

Así, dada la desprotección que surgía frente a esta situación, llevó al legislador a promulgar la Ley 986 de 2005 *por medio de la cual se adoptan medidas de protección a las víctimas del secuestro y sus familias, y se dictan otras disposiciones*.

Ahora bien, no pierde de vista este Tribunal que, en el presente caso, como bien quedó acreditado y así lo reitera la parte demandada en el recurso, el vínculo laboral entre las partes lo fue a través de un contrato a término fijo, y para efectos de determinar si al tratarse de una trabajadora desaparecida forzosamente, se deben reconocer sumas por concepto de salarios, se hará el estudio y análisis de la norma en mención.

Para ello, es preciso traer a colación, el numeral 2° del artículo 15, que establece:

“Pago de salarios, honorarios y prestaciones sociales del secuestrado. El empleador deberá continuar pagando el salario y prestaciones sociales a que tenga derecho el secuestrado al momento de ocurrencia del secuestro, ajustados de acuerdo con los aumentos legalmente exigibles. También deberá continuar este pago en el caso de servidores públicos que no devenguen salarios sino honorarios. Dicho pago deberá realizarse al curador provisional o definitivo de bienes a que hace referencia el artículo 26 de la presente ley. Este pago se efectuará desde el día en que el trabajador, sea este particular o servidor público, haya sido privado de la libertad y hasta cuando se produzca una de las siguientes condiciones:

(...)

2. En el caso de trabajador con contrato laboral a término fijo, hasta el vencimiento del contrato, o hasta cuando se produzca su libertad o se compruebe

la muerte o se declare la muerte presunta si alguno de estos hechos se produce con anterioridad a la fecha de terminación del contrato. (...)”

Al respecto, lo que se infiere de la norma es que deben concurrir una de esas circunstancias para efectos de proceder a la finalización del contrato y, en consecuencia, proceder a pagar tanto los salarios como las prestaciones sociales adeudadas.

Para ello, ha de advertirse que se encuentra probado fehacientemente que Almacenes la 14 S.A., dio por finalizado el contrato de trabajo conforme lo establece la norma, previo aviso, pues se aportó el documento con fecha del 21 de mayo de 2018 en el que se comunica sobre tal situación y que la misma tendría efectos a partir del 22 de junio de ese mismo año –fecha para la cual debía renovarse el mismo- y sobre este tópico no existe discusión alguna, toda vez que la terminación del vínculo lo fue ajustado a las normas.

Ahora bien, la parte demandada se duele que, al haberse suscitado un contrato a término fijo entre las partes, no hay lugar al pago de salarios; en ese sentido, si bien es cierto no se pasa por alto que la parte pasiva tomó la decisión de manera voluntaria de no dar por terminado el contrato, luego de haberse enterado de la desaparición de la trabajadora, sino que por el contrario actuó en aplicación del principio de solidaridad analizado por la Corte Constitucional en la sentencia mencionada.

No es menos cierto que, la norma no establece perpetuidad, pues bien, la parte pasiva pudo haber finalizado el contrato el 22 de junio de 2015 o 2016 y así sucesivamente, pero tan solo lo hizo el 22 de junio de 2018, y al no evidenciarse pagos por concepto de salarios, lo más lógico y ajustado a derecho en pro de garantizar los derechos de los trabajadores, máxime cuando se suscita una situación particular como es la desaparición de un ser humano de quien dependía su núcleo familiar, es que se realicen los pagos de los salarios, así como se cancelaron en tiempo las prestaciones sociales.

Así las cosas, no resulta avante el recurso de apelación formulado en este aspecto, pues, en primer lugar, no existe prueba del pago por concepto de salarios y, en segundo lugar, considera la Sala que la entidad le está dando una interpretación errónea a la norma, por ende, sí hay lugar a condena por

concepto de salarios, tal como lo dispuso el juzgador de primer grado, por lo que se confirmará la sentencia en este aspecto.

Lo anterior cobra sentido, debido a que sería un contrasentido violentar el derecho al mínimo vital de aquellos seres queridos que conforman el núcleo familiar de la trabajadora desaparecida, máxime si se tiene en cuenta que con la remuneración que recibía era que sustentaba los gastos del hogar, y que de no garantizarse su cumplimiento se estarían vulnerando derechos fundamentales y a la familia como eje fundamental de la sociedad.

Lo anterior es así, pues frente a la carga probatoria, esta Sala reitera que la misma, se encuentra a cargo de la parte que aduce tener el derecho, para el caso que se estudia, se imponía a la parte demandada, pues así lo establece el artículo 167 del CGP analizado por analogía del artículo 145 del CPTSS, y de conformidad con la sentencia SL11325 de 2016, en la que señaló:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado».

Todo lo anterior, a la luz del principio del principio de libre formación del convencimiento, conforme lo establece el artículo 61 del CPTSS, y los múltiples pronunciamientos de la H. Corte Suprema de Justicia, como en sentencias SL802 de 2021, SL858 de 2021, SL512 de 2021, entre otras.

Por último, en lo que tiene que ver con la condena en costas, la Sala precisa que conforme lo plasmado en la contestación de la demanda esto es, que se opone a las pretensiones, argumentando que la finalización del contrato fue por expiración del término pactado y que no hay lugar a condenar por los conceptos reclamados, hay oposición manifiesta y respecto a las pretensiones se genera una tensión procesal, por lo que según lo preceptuado por los artículos 361 y 365 del Código General del Proceso, aplicable por remisión según lo establecido en el artículo 145 del CPTSS, da lugar a condenar por

aquel concepto, por lo que no le asiste razón a la parte recurrente, es así que se confirmarán las costas impuestas en primera instancia.

En esta segunda instancia, se condenará a Almacenes la 14 S.A., en favor de la parte demandante –curadora- se fijan como agencias en derecho la suma de \$500.000.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR la sentencia No. 248 del 2 de diciembre de 2019 proferida por el Juez Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

Segundo: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y en favor de la demandante –curadora- se fijan como agencias en derecho la suma de \$500.000.

Tercero: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ

Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA

Magistrado