



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E   S A B E R:**

Que el diez (10) de mayo dos mil veinticuatro (2024), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2019-00173-01 P.T. No. 20.709  
NATURALEZA: ORDINARIO.  
DEMANDANTE MAIRA ALEJANDRA ARIAS MONSALVE.  
DEMANDADO: MULATOOS DESING SAS.  
FECHA PROVIDENCIA: DIEZ (10) DE MAYO DE 2024.  
DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 22 de agosto de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia. **SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, conforme lo motivado. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy diecisiete (17) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy veintiuno (21) de mayo de 2024, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA  
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER  
MAGISTRADO PONENTE**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL** promovido por **MAIRA ALEJANDRA ARIAS MONSALVE** contra **MULATOOS DESIGN S.A.S.**

**EXP. 540013105003 2019 00173 01**

**P.I. 20709.**

San José de Cúcuta, diez (10) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes, demandante y demandada, contra la sentencia proferida el 22 de agosto de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

## **SENTENCIA**

### **I. ANTECEDENTES.**

Pretendió la demandante, se declare que MULATOOS DESIGN S.A.S., terminó sin justa causa el contrato de trabajo, en periodo de licencia de maternidad; en consecuencia, reclamó el pago de la indemnización por despido, y por terminación del contrato en licencia de maternidad; el pago de trabajo suplementario, el ajuste salarial por haber pagado menos del salario mínimo legal mensual, la indemnización por afiliación extemporánea ante el fondo de pensiones, el pago de aportes en pensión, prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, indemnización moratoria por no pago de la liquidación final del contrato de trabajo, las costas procesales, y lo que resultare ultra y extra petita.

Como fundamento de sus pedimentos, manifestó que el 27 de mayo de 2016, celebró contrato de trabajo verbal con la sociedad demandada, para trabajar como operaria de máquina; no obstante, el 9 de enero de 2018, el empleador le hizo firmar un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, cuyo plazo fue por 7 meses.

En cuanto al horario de trabajo, indicó que desde el 27 de mayo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, laboró de lunes a viernes de 5:45 a.m. a 3:30 p.m., con descanso de 30 minutos para almorzar; y los días sábados en horario de 5:45 a.m. a 12:30 p.m.; que a partir del 9 de enero de 2017 (sic) y hasta el 9 de abril de 2018, día previo a iniciar la licencia de maternidad, trabajó 52 horas semanales; además, durante toda la relación laboral,

trabajó los lunes festivos en horario de 5:45 a.m. a 12:00 p.m.; sin embargo, el empleador no le reconoció ni pagó el tiempo suplementario.

Refirió, que desde el 27 de mayo de 2016 hasta el 31 de diciembre de ese año, recibió como salario la suma de \$700.000; a partir del 9 de enero de 2017 y hasta la finalización del contrato de trabajo, devengó la suma de \$750.000. Resaltó, que la suma pagada era inferior al monto del salario mínimo legal mensual; además, el empleador no le canceló el auxilio de transporte, ni las horas extras causadas.

Que el 9 de agosto de 2018, mediante engaños, el empleador le hizo firmar una carta de renuncia, por lo que el contrato terminó de manera unilateral y sin justa causa; que para dicha fecha estaba en licencia de maternidad, pues ésta feneció el 12 de agosto de 2018; además, el contrato se había prorrogado automáticamente, al no haber existido carta de preaviso.

Adujo, que la demandada adeuda las cotizaciones al sistema de salud desde el mes de mayo de 2018, situación que afectó la atención médica; asimismo, la afilió al sistema general de pensiones a partir de mayo de 2017, y no pagó los aportes correspondientes; no consignó el auxilio de cesantías ante el fondo respectivo, ni pagó las prestaciones sociales, y vacaciones durante toda la relación laboral.

Finalmente, expuso que citó en dos oportunidades a la empleadora ante el MINISTERIO DE TRABAJO, sin lograr su comparecencia.

## **II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

La demanda fue admitida mediante proveído de fecha 20 de junio de 2019, se ordenó notificar a la demandada. (Archivo n.º 01, pág. 74)

**MULATOOS DESIGN S.A.S.**, se opuso a las pretensiones de la demanda, indicó que el contrato de trabajo terminó por renuncia voluntaria de la demandante a la finalización de la licencia de maternidad, según consta en misiva de 9 de agosto de 2018. Manifestó, que la actora no laboró horas extras, y el salario que devengó correspondía al mínimo legal mensual vigente; adujo, que cumplió con la afiliación y pago al sistema de seguridad social integral en salud, pensión y riesgos laborales conforme al salario pactado, y no le adeuda acreencia alguna a la demandante.

Como excepciones de fondo propuso las que denominó: *“renuncia de la trabajadora, inexistencia de las obligaciones demandadas, pago, cobro de lo debido, buena fe del empleador, mala fe de la extrabajadora demandante, prescripción, compensación, contrato civil de prestación de servicios y ausencia de relación laboral, ausencia de vicios del consentimiento en el contrato civil de prestación de servicios”*. (Archivo n.º 01 pág. 84 a 101)

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante providencia de 22 de agosto de 2023, resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR que entre la señora MAYRA (sic) ALEJANDRA ARIAS MONSALVE y la sociedad MULATOOS DESIGN S.A.S., existió una relación laboral desde el 27 de mayo de 2016 hasta*

el 12 de agosto de 2018, en virtud de lo establecido en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa MULATOOS DESIGN S.A.S., a reconocer y pagar a la demandante MAYRA (sic) ALEJANDRA ARIAS MONSALVE, lo siguiente:

- a) Las cesantías del año 2016, en virtud de lo establecido en el artículo 254 del Código Sustantivo de Trabajo, correspondientes a lo siguiente:

| AÑO  | VALOR      |
|------|------------|
| 2016 | \$ 458.162 |

- b) Los intereses de cesantías del año 2017, por valor de \$95.875.

- c) La diferencia de vacaciones del año 2017, por la suma de \$145.495.

- d) El cálculo actual de los aportes causados desde el 27 de mayo de 2016 hasta el 30 de abril de 2017, el cual debe ser consignado en el respectivo Fondo de Pensiones, al que se encuentre afiliada la demandante, bien sea en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, los cuales deberán ser liquidados con base en 1 S.M.L.M.V.

TERCERO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN, propuesta por la sociedad MULATOOS DESIGN S.A.S.

CUARTO: DECLARAR NO PROBADA la excepción de prescripción.

QUINTO: ABSOLVER a la sociedad MULATOOS DESIGN S.A.S. de las demás pretensiones de la demanda.

*SEXTO: CONDENAR a la empresa MULATOOS DESIGN S.A.S., a reconocer las sumas reconocidas en esta sentencia a la parte demandante, de manera indexada desde el momento en que se causaron las mismas, hasta el momento en que se haga efectivo el pago”.*

Así mismo, con fundamento en el artículo 284 del Código General del Proceso, de oficio adicionó el ordinal SEGUNDO, de la sentencia, así:

*“Literal e) respecto a las diferencias causadas en la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones del año 2018, en la cual no se tuvieron la totalidad de los días laborados para esa anualidad, que correspondía a una diferencia de 6 días, que causan cesantías por valor de \$14.491, intereses a las cesantías por \$29, prima de servicios por \$14.491, y vacaciones por \$6.510, para un total de \$35.521”.*

Y en relación con la fijación de las agencias en derecho, que solicitó el apoderado judicial de la parte demandante, el Despacho no accedió a las mismas, al considerar que: *“la fijación se hacía con posterioridad a la ejecutoria de la sentencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 366 del Código General del Proceso”.*

Como fundamento de la decisión, la Juez de primera instancia, manifestó que la pasiva no logró desvirtuar la presunción de la existencia del contrato de trabajo, en tanto, la actividad ejecutada por la actora como operaria de máquina no podía realizarse de forma autónoma e independiente, dado la naturaleza de la misma; además, la demandada aceptó tácitamente la existencia del contrato de trabajo, pues pese a alegar una vinculación civil, pagó a la actora las prestaciones sociales y vacaciones.

Por ende, concluyó que entre las partes existió un único contrato de trabajo desde el 27 de mayo de 2016 hasta el 12 de agosto de 2018; aunque hubo interrupciones, las mismas no superaron los 30 días, por lo que no existió solución de continuidad.

En cuanto al salario devengado, según el análisis del material probatorio, concluyó que del dicho de las testimoniales recaudadas no era dable establecer cuál fue el monto de la remuneración de la actora en cada mes, a fin de determinar las diferencias solicitadas, en tanto, no dieron explicación de las circunstancias de tiempo, modo, y lugar del conocimiento sobre los hechos expuestos; por lo anterior, absolvió a la pasiva de la pretensión de reajuste salarial deprecado.

Igualmente, absolvió a la pasiva del pago de auxilio de transporte, pues la demandante laboraba bajo la modalidad de trabajo satélite, o trabajo en casa, esto es, no era necesario dirigirse al establecimiento de comercio de la demandada; luego, no se acreditó cuándo realizó trabajo en las instalaciones del empleador.

En lo que tiene ver con las horas extras, dominicales, festivos, el Juzgado no accedió a esta pretensión, toda vez que la parte actora no cumplió con la carga probatoria que le competía, es decir, demostrar de manera exacta y precisa cuáles fueron los días y horas laborados, conforme lo establece la jurisprudencia vigente; dado que de la prueba trasladada, correspondiente a un cuaderno donde se relacionó unos trabajos a destajo, no era posible determinar su autenticidad ante la carencia de firma.

En relación con el pago de las prestaciones sociales, y vacaciones, advirtió que al plenario se allegó prueba del comprobante de egreso del 30 de diciembre de 2016, en suma de \$747.184; se allegó recibo de pago de 15 de enero de 2017, por monto de \$402.816; documentos de los cuales corroboró el pago de la liquidación definitiva de acreencias laborales. Igualmente, encontró demostrada la consignación de cesantías de los años 2017, el pago de primas y vacaciones de dicho año. Sin embargo, observó que no se canceló los intereses a las cesantías, y las vacaciones de forma completa, por lo que se generó una diferencia en favor de la actora.

Acotó, que sobre dichos valores no había operado el fenómeno de la prescripción, al no transcurrir más de 3 años desde la terminación de la vinculación del año 2017 (sic), y la presentación de la demanda (20 de mayo de 2019).

Refirió, en relación con el pago directo de las cesantías del año 2016, que realizó la demandada a la actora, había operado lo dispuesto en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, la pasiva perdía lo pagado, y condenó a reconocer las cesantías del año 2016. Y en relación con el año 2018, señaló que la pasiva realizó el pago a través de la consignación judicial el 13 de agosto de 2019, sin embargo, existía una diferencia de 6 días dejados de cancelar en la liquidación definitiva del contrato; en tal sentido, impuso condena, y aplicó la compensación de las sumas a pagadas.

Precisó, que la parte actora no solicitó la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por lo que en virtud del principio de congruencia, no había lugar a resolver tal pedimento

solicitado en los alegatos de conclusión; en relación con la indemnización por despido injusto y por encontrarse en licencia de maternidad, expuso que al plenario quedó demostrada la renuncia voluntaria de la trabajadora, sin que exista prueba del error o vicio en el consentimiento, pues el dicho de los testigos, fue producto de los comentarios de la demandante, o porque no tuvieron conocimiento de las circunstancias de la terminación.

No consideró procedente la condena de la indemnización moratoria, al colegir la buena fe de la pasiva, pues si bien no canceló las prestaciones sociales a la demandante a la terminación del contrato de trabajo, ello se dio por el embargo de las cuentas de la empresa impuesta por la DIAN; así como, ante la no concurrencia de la demandante a recibir la liquidación, y la empresa si tenía esa disposición de pago.

Condenó al pago del cálculo actuarial en pensiones, por el periodo inicial del contrato de trabajo, el cual se encontraba insoluto.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN.**

**LA DEMANDANTE**, presentó recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, indicó que no se desvirtuó el contrato de trabajo a término indefinido, el cual no podía modificarse en desmedro o perjuicio del trabajador, para pasar a un contrato a destajo (sic); que había lugar al ajuste salarial reclamado, pues se quedó demostrado que el valor cancelado por destajo era inferior al 50% del salario mínimo legal mensual vigente.

Agregó, que las operarias siempre prestaron su servicio en la dirección de la demandada, donde tenían un aviso fijado con el horario de trabajo; el empleador, no canceló las prestaciones sociales, en tanto, en las nóminas había espacios en blanco, donde no se especificaba a qué concepto correspondía esos valores, y les hacían firmar, para luego diligenciar los documentos. Además, las sanciones o multas impuestas por la DIAN, por el pago de impuestos, no podía servir de excusa para incumplir con el pago de las obligaciones laborales.

Manifestó, que el contrato de trabajo terminó sin justa causa; pues aunque estaba en licencia de maternidad, y debía reintegrarse a su trabajo, fue presionada o engañada para firmar la carta de renuncia, bajo el argumento que se iba a firmar un nuevo contrato, sin embargo, le impidieron el ingreso e incumplieron lo prometido.

**LA DEMANDADA**, interpuso recurso de apelación en relación con los extremos laborales definidos por el Despacho, desde el 16 de mayo de 2016 (sic) hasta el 12 de agosto de 2018; pues este realmente correspondía como fecha de inicio el 26 de mayo de 2017, toda vez que entre las partes existió un contrato de prestación de servicios desde el 27 de mayo de 2016 hasta el 30 de enero de 2016(sic), y del 2 de enero de 2017 al 20 de mayo de 2017; alegó, que si bien en la contestación de la demanda se dijo que pese a existir el vínculo civil, se pagó las prestaciones sociales por ese periodo, ello no podía ser entendido como una confesión o un reconocimiento del contrato laboral.

Resaltó, que para esos años 2016 a 2017, la empresa contrataba bajo la modalidad denominada “satélites”, donde se

contrataba y pagaba por prenda realizada, se acordaba un precio, el cual era asimilable al salario, sino que correspondía a los honorarios por el servicio prestado; situación que quedó demostrada a través de las declaraciones de los testigos FABIO ANDRÉS SUÁREZ, ZANDRA MILENA GARZÓN, ÁNGELA MARÍA ESPITIA, y ZORAIDA LUNA.

Además, la empresa no tenía un local propio o arrendado, y la demandante desempeñó de manera autónoma e independiente esa actividad, regida bajo un contrato de prestación de servicios, el cual no requería de ninguna formalidad; en consecuencia, a la contratante no le eran exigibles las obligaciones propias de empleador, por lo que debía revocarse la condena impuesta por concepto de cesantías, el cálculo actuarial desde mayo de 2016 hasta abril de 2017.

## **V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.**

**MULATOOS DESIGN S.A.S.**, presentó inconformidad con respecto a la condena de cálculo por aportes a pensión por el periodo de 27 de mayo de 2016 hasta el 30 de abril de 2017. Manifestó, que en el proceso se acreditó que en el lapso de 27 de mayo de 2016 hasta el 30 de abril de 2017, la demandante prestó servicio autónomo e independiente desde su residencia, tal y como relató en prueba testimonial FABIO ANDRÉS SUÁREZ DÍAZ, y ZANDRA MILENA GARZÓN CARDOZO. Adujó, que la prestación del servicio versó sobre un acuerdo comercial para la ejecución de labores autónomas e independientes en razón a la experiencia de la demandante, por lo cual se pactó un precio comercial. De otra parte, solicitó confirmación de la sentencia respecto de la absolución de las demás condenas.

## VI. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que corresponde establecer como problema jurídico: **i)** si contrario a lo resuelto por el Juez de primera instancia, entre las partes no existió el contrato de trabajo en los extremos declarados, así como, su duración; **ii)** si el contrato de trabajo terminó sin justa causa; **iii)** si hay lugar al reajuste del salario, pago de prestaciones sociales y vacaciones, e indemnización moratoria que peticiona la parte actora.

### **DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO: EXTREMOS Y DURACIÓN.**

En lo que respecta al contrato de trabajo, conviene recordar que al tenor de lo dispuesto en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, para predicar la existencia de un contrato de trabajo, deben confluir los tres elementos que le son esenciales: **i)** La prestación efectiva del servicio; **ii)** la continuada subordinación y dependencia, y **iii)** un salario como contraprestación.

Una vez demostrada la prestación personal del servicio, se pone en marcha la presunción prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo. Aspecto sobre el cual la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en sentencia CSJ SL 4027-2017, rad. 45344, 8 mar. 2017, señaló que para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a

favor de la parte demandada, así como estar evidenciado el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo como lo es la continuada subordinación jurídica, sin embargo, no es menos que, *“no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo»”*

Por tratarse de una presunción legal, la misma puede ser desvirtuada por el demandado, a través de la demostración que la prestación del servicio se realizó con autonomía e independencia por parte del trabajador, o se acredite que dicho servicio estuvo encausado en otro tipo de vínculo jurídico.

Es pertinente recordar, que conforme a lo consagrado en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los jueces de instancia gozan en su análisis crítico y científico de un amplio margen de discrecionalidad para formar su convencimiento. Igualmente, el artículo 167 del Código general del Proceso, consagra el tema de la carga probatoria en cabeza de quien pretenda obtener una decisión favorable a sus intereses.

En el sub examine, tenemos que la pasiva al contestar el hecho primero de la demanda expresó que la demandante fue contratada a partir del día 27 de mayo de 2016 hasta el 30 de diciembre de ese año, mediante un contrato civil de prestación de servicios; modalidad de contratación que igualmente se dio durante el periodo 2 de enero de 2017 hasta el 26 de mayo de

2017, y que a partir de mayo de 2017, se formalizó la relación laboral.

Acorde con esta manifestación, de entrada, se advierte que la demandada aceptó la prestación del servicio por parte de la demandante, desde el 27 de mayo de 2016, pues sólo adujo, que se trató de un vínculo civil y no laboral; por ello, operó la presunción de la existencia del contrato de trabajo, a las voces del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, y correspondía a la pasiva desvirtuar el vínculo subordinado.

Se recibió la declaración de la testigo ÁNGELA MARÍA ESPITIA BASTO, quien manifestó que trabajó con la demandada desde el mes de agosto de 2017 y aproximadamente por dos años hasta 2019; preguntado por cómo fue el inicio de la relación laboral de la demandante con la empresa, dijo que *“básicamente al principio tengo entendido que era comercial, básicamente era cuando se podía, como cuando lo que había y eso; y ya después cuando se legalizó era normal”*; sin embargo, la deponente no dio explicación alguna de las circunstancias de tiempo, y modo en que obtuvo dicho conocimiento, más aún cuando se advierte que ella ingresó a trabajar con la pasiva, con posterioridad a la demandante; por su parte los testigos ZANDRA MILENA GARZÓN CARDOZO, y FABIO ANDRÉS SUÁREZ DÍAZ, manifestaron que antes de mayo de 2017, el trabajo era a través de talleres *“satélites”*, donde se les entregaba una cantidad de trabajo por las cuales se les cancelaba un valor, empero, no brindaron ningún detalle sobre las condiciones en que se ejecutó el trabajo.

De este modo, las pruebas allegadas por la pasiva, no son suficiente para desvirtuar la presunción legal de la existencia del contrato de trabajo, en el periodo comprendido entre el 27 de

mayo de 2016 y el 26 de mayo de 2017, a fin de establecer si la actora contaba con la autonomía e independencia para el cumplimiento de la labor encomendada. Así mismo, no se puede dejar de lado que la pasiva canceló a la demandante acreencias laborales, luego, de su actuar si deviene el reconocimiento de la calidad de empleador.

En consecuencia, no estuvo errada la decisión de primera instancia, al declarar la existencia de un único contrato de trabajo, en los extremos indicados en la sentencia; así como tampoco, hay lugar a revocar las condenas impuestas, por concepto de aportes al sistema general de seguridad social en pensiones, durante dicho lapso.

### **DE LA DIFERENCIA SALARIAL RECLAMADA.**

Reclamó la parte actora el reconocimiento de la diferencia salarial, en tanto, la pasiva realizó pagos a destajo por debajo del salario mínimo legal mensual vigente en cada anualidad.

Al respecto, se tiene que en el contrato de trabajo a término fijo suscrito el 9 de enero de 2018, visto en la pág. 26, del archivo 01, las partes pactaron que “*el sueldo se pagara (sic) quincenalmente y el valor dependiera (sic) de la cantidad de operaciones realizadas y de que el corte haya sido despachado*”; no es menos, que al plenario no se acreditó la cantidad de trabajo cumplido, y valor pactado o pagado por dicha labor; pues si bien las testigos CARMEN SORAIDA LUNA FUENTES, y de OLGA MARÍA ARENAS, mencionaron que para el año 2017 y 2018 el salario era por operación, y que éste era inferior al mínimo, dicha manifestación la hicieron en relación con su situación particular, más no,

respecto de la demandante, de quien en todo caso no se arrió prueba alguna sobre éste punto. A más, nótese, que para efectos de la cotización al sistema de seguridad social, y la liquidación de prestaciones sociales realizada por la parte demandada, tuvo en cuenta el salario mínimo legal mensual de cada anualidad.

### **DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.**

En relación a la justa causa para la terminación del contrato, recordemos que de acuerdo a la inveterada jurisprudencia de la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a la demandante le basta probar el despido, y cumplido lo anterior, el empleador deberá probar en juicio la justa causa que sustente el mismo.

En el asunto bajo estudio, obra misiva de fecha 9 de agosto de 2018, donde la demandante señaló que se retiraba de MULATOOS DESIGN S.A.S., *“por motivos personales, ya que no puedo seguir laborando más con ustedes”* (Archivo 01, pág. 35).

Ahora, la demandante alegó en su demanda, que fue presionada por el empleador para firmar esa carta de renuncia, no obstante, de ello no hay prueba en el expediente; en tanto, la testigo CARMEN SORAIDA LUNA FUENTES, dijo que la actora fue obligada a renunciar, su dicho fue por el comentario que le hizo la misma demandante, pues la declarante ya no trabajaba con la demandada para esa época; tampoco, de lo manifestado por OLGA MARÍA ARENAS, se desprende dicha coerción, en tanto, aunque dijo haber estado presente ese día en las instalaciones de la pasiva, y que vio la carta de renuncia, lo cierto es que no escuchó la conversación que sostuvieron las partes,

tampoco, vio si efectivamente la secretaria ÁNGELA MARÍA ESPITIA BASTO, fue quien elaborado el documento.

Contrario a ello, la testigo ÁNGELA MARÍA ESPITIA BASTO, manifestó que la actora llegó ese día a la oficina, y presentó la carta de renuncia, y dijo que era por motivos personales, pues ya no podía trabajar porque le quedaba muy difícil con el cuidado de las dos hijas, y no tenía quien le colaborara. Declaración, que fue coincidente con el dicho del testigo FABIO ANDRÉS SUÁREZ DÍAZ.

Dado lo anterior, en este evento particular, la dimisión del trabajador para romper el contrato de trabajo es válida, en la medida, en que no se demostró que la misma haya sido insinuada, inducida o promovida por el empleador demandado, sino que ésta emanó de un acto voluntario del trabajador.

En razón a ello, al no haberse demostrado el hecho del despido, no había lugar a la imposición la indemnización que por tal causa pretendió la demandante.

### **DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.**

Sobre la aplicación de este tipo de indemnización la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha reiterado en diversos pronunciamientos, que la sanción moratoria señalada en el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo, no es automática ni inexorables, motivo por el cual debe analizarse el elemento de buena fe, que está

implícito en las normas que consagran la referida indemnización (CSJ SL4278-2022).

Es así, que para su imposición debe siempre estudiarse el móvil de la conducta patronal, por lo tanto, en caso de acreditar una razón atendible para la insatisfacción de una deuda laboral, la mora presentada en el pago de las prestaciones sociales, no sería dable imponer la sanción.

En ese contexto, le corresponde entonces al empleador probar la buena fe en ese proceder, so pena de hacerse acreedor a la indemnización señalada; por lo tanto, el empleador tiene la carga de probar las razones y motivos atendibles de los cuales se deduzca con certeza que obró de buena fe al momento de presentar retardo en el pago de las prestaciones sociales, causadas en virtud del contrato de trabajo.

En el asunto examinado, el empleador adujo que no efectuó el pago de las prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo, pues para esa fecha, sus cuentas bancarias fueron embargadas por cuenta de la DIAN, que debido a toda esa situación de crisis económica anterior y sobreviniente a este hecho, realizó el pago de la liquidación a través de la consignación judicial hasta el mes día 13 de agosto de 2019.

Para corroborar su dicho, los testigos ÁNGELA MARÍA ESTPITIA BASTO, ZANDRA MILENA GARZÓN CARDOZO, y FABIO ANDRÉS SUÁREZ DÍAZ, afirmaron que luego de la terminación del contrato de trabajo, la demandada en repetidas ocasiones se comunicó con la actora, y le insistió para que se acercara a reclamar el pago de liquidación, pero que ella siempre

presentó excusas para no acudir; luego, con ocasión de la orden impartida por la DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, a través de la Resolución n.º 20180225001715 de 11 de julio de 2018, donde se ordenó el embargo de los dineros depositados en las entidades bancarias a favor de MULATOOS DESIGN S.A.S., en cuantía límite de \$89.471.000; con ocasión de ello, la entidad BANCOLOMBIA, aplicó el mentado embargo, el día 13 de septiembre de 2018, en monto de \$89.492.000 (pág. 141 a 142); y finalmente, fue hasta el 13 de agosto de 2019, que realizó la consignación judicial. (Archivo 01, pág. 118 a 120).

Analizadas las anteriores circunstancias, considera esta Colegiatura, que como lo definió la Juez de primera instancia, no era viable la imposición de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, a cargo del empleador MULATOOS DESIGN S.A.S., toda vez que logró demostrar la buena fe en su actuar, así como justificaciones razonables que produjeron el pago no oportuno de la liquidación final del contrato de trabajo; incluso, no trató de desconocer su obligación como empleador, y si bien el hecho que la demandante no compareciera a recibir el pago, no la eximía de su pago, dado que contaba con la herramienta de realizar la consignación judicial, no es menos que al mes siguiente a la terminación del vínculo, sobrevino el embargo ordenado por la DIAN, situación que le impidió realizar el pago en favor de la demandante.

Así mismo, se advierte, que durante la vigencia de la relación laboral, la demandada procuró el respeto de los derechos de la trabajadora, pagó las acreencias laborales causadas a favor de la demandante, con inclusión del tiempo que ahora adujo no

existir el vínculo laboral. Además, comparado el valor de las prestaciones sociales definitivas del contrato de trabajo adeudadas a la trabajadora, en relación con el monto de la cautela impuesta por la DIAN, y el límite del embargo decretado por dicha entidad, se observa que éste superó con creces la capacidad económica de la empleadora, de lo cual se deduce su afectación financiera, y la imposibilidad inevitable de cumplir con las obligaciones como empleador.

Así las cosas, aunque la pasiva resultó condenada al pago insoluto de las prestaciones sociales, tales como cesantías, se anota, que ello fue por haber incurrido en la prohibición de cancelar tal prestación directamente a la trabajadora, esto es, perder lo pagado; y en lo demás, resultó de la diferencia de días, (6 días), las cuales corresponden a la diferencia al tener como no interrumpido el tiempo laborado en el último año.

Resultado de lo analizado, conllevan a esta Sala de decisión a CONFIRMAR en su totalidad la providencia de primera instancia apelada. Sin costas en esta instancia, al no salir adelante ninguna de las apelaciones interpuestas por las partes.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 22 de agosto de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de

Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, conforme lo motivado.

**TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Los Magistrados,



**DAVID A. J. CORREA STEER.**



**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**