



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.139

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA DOS (02) DE NOVIEMBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15759-31-05-002-2022-00056-01
DEMANDANTE(S) : DELFINA PLAZAS PÉREZ
DEMANDADO(S) : ISABEL CRISTINA BARRERA DE RIVEROS Y OTRO
FECHA SENTENCIA : 2 DE NOVIEMBRE DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 03/11/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 03/11/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1575931050022022-00056-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	DELFINA PLAZAS PEREZ
DEMANDADOS:	ISABEL CRISTINA BARRERA DE RIVEROS Y OTRO
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	Acta No. 177
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

A los dos (2) días del mes de noviembre de 2023, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA (con ausencia justificada), Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- Proceso Ordinario Laboral No. 1575931050022022-00056-01, presentado por DELFINA PLAZAS PEREZ.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado
(Con ausencia justificada)

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007**

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1575931050022022-00056-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	DELFINA PLAZAS PEREZ
DEMANDADOS:	ISABEL CRISTINA BARRERA DE RIVEROS Y OTRO
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	Acta No. 177
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, dos (2) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, en contra de la sentencia proferida el 18 de agosto del 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, en la que accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda y condenó en costas del proceso a la parte accionada.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que entre la señora DELFINA PLAZAS PEREZ como trabajadora y los señores ISABEL CRISTINA BARRERA DE RIVEROS y RAFAEL ANTONIO RIVEROS ANGEL, como empleadores, existió un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1º de marzo de 1999 hasta el 31 de marzo del 2020, como empleada de servicios domésticos, desempeñando las actividades de asear, cocinar, lavar, planchar, trapear, limpiar toda la casa, cuidar los niños Gabriela, Valentina, Camila, Diana, Cristian, y cuidar a un adulto mayor, madre de la demandada; labor que

desarrolló en la calle 2 sur N° 19- 25 en la ciudad de Sogamoso- Boyacá; en el horario de 8:00 a.m. a 7:00 p.m. de lunes a domingo; recibiendo como remuneración para los años 1999 a 2002, la suma de \$50.000 pesos mensuales; para los años 2003 a 2005 \$200.000 pesos mensuales; para los años 2006 a 2016 \$250.000 pesos mensuales; para los años 2017 a 2020 \$400.000 pesos mensuales; las ordenes las recibía de los demandados; que durante la relación laboral no le cancelaron prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, horas extras diurnas, seguridad social; que el 31 de marzo del 2020, los empleadores terminaron la relación laboral de manera unilateral.

Con base en lo anterior, pretende se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, con vigencia del 1° de marzo de 1999 hasta el 31 de marzo del 2020; el cual terminó por causa imputable a los empleadores. Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de reajuste salarial, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, compensación de vacaciones; auxilio de transporte, horas extras diurnas, cotización a sistema de seguridad social en salud y pensión, indemnización por falta de consignación de cesantías prevista en el artículo 99, numeral 3 de la Ley 50 de 1990; indemnización prevista en el artículo 65 del CST, por falta de pago de las prestaciones sociales y salarios a la terminación del contrato de trabajo; ultra y extra petita y las costas del proceso.

Los demandados ISABEL CRISTINA BARRERA DE RIVEROS y RAFAEL ANTONIO RIVEROS ANGEL, por intermedio de apoderado judicial, dio contestación a la demanda señalando que existió la relación laboral con la demandante, no obstante, con extremos temporales del 2 de enero del 2017 al 15 de marzo del 2020; respecto a las acreencias laborales fueron canceladas conforme al contrato de transacción celebrado entre las partes el 21 de junio del 2021. Por tanto, se opuso a las pretensiones, planteó como excepciones de fondo las que denominó: "*Prescripción, Transacción, Cobro de lo no debido, Cumplimiento de la obligación, Inexistencia de la obligación*".

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 18 de agosto del 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, profirió sentencia en la que declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, en el periodo comprendido del 2 de enero de 2017 y el 15 de marzo de 2020, el cual terminó en forma unilateral y sin justa causa por parte de los empleadores. Condenó a los demandados ISABEL CRISTINA BARRERA DE RIVEROS y RAFAEL ANTONIO RIVEROS ANGEL, al pago de La indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, que asciende a la suma de \$2.165.247 pesos y la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 ídem, en la suma de \$17.175.679 pesos; pago de aportes al sistema general de pensiones, régimen de prima media con prestación definida por el tiempo que duró la relación de trabajo, tomando como base el salario mínimo legal mensual vigente en cada anualidad, conforme al cálculo actuarial que efectúe la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, y absolvió a los demandados de las restantes pretensiones de la demanda.

Para llegar a esa conclusión, el Juez de instancia señaló que teniendo en cuenta la prueba allegada al plenario y la contestación de la demanda quedó demostrada la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes con los extremos temporales establecidos por la parte accionada.

Consideró que la terminación del contrato de trabajo, los empleadores no demostraron la justa causa para finiquitar el mismo, generándose la indemnización prevista en el artículo 64 del CST., a favor de la accionante.

Respecto a las pretensiones de condena, accedió a la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 ídem, indicando que se encontraba acreditado que los empleadores demandados no le cancelaron a la trabajadora prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, si bien es cierto, allegaron un documento denominado transacción, la cual se firmó por la demandante y un solo demandado aproximadamente un año después de finiquitado el vínculo laboral, la misma no cumple con los requisitos para que

se tenga en cuenta como pago total de las acreencias laborales, por dirimirse derechos ciertos e irrenunciables. Por tanto, accedió a la pretensión deprecada y al pago de los aportes a seguridad social en pensión por el tiempo laborado.

IV. RECURSO DE APELACION

Contra la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada interpone recurso de apelación, sus argumentos:

Solicitan se revoque el fallo en el sentido de exonerar a la parte demandada al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST., en la medida que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señaló “la aplicación de la sanción moratoria para cualquiera de los eventos que ocupa la atención de la Sala, no es automática ni inexorable y por ende en cada asunto al juzgar el sentenciador debe analizar si la conducta remisa del empleador estuvo o no justificada con argumentos, que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, si pueden considerarse atendibles y justificables en la medida que razonablemente hubiese llegado al convencimiento que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligatorio en el terreno de la buena fe y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos”.

Asimismo, ha sostenido de manera reiterada que dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir, no basta con que dicho incumplimiento opere la imposición de la sanción, sino que en cada caso el juez deberá analizar las explicaciones entregadas por el empleador a efectos de establecer si el obrar de él estuvo revestido de buena o mala fe.

Si se analiza los demandados no actuaron de mala fe, ya que, siempre fueron conscientes que se le debía unas acreencias a la trabajadora; sin embargo, con la firma del documento de transacción, el cual no fue tachado de falso y bajo el convencimiento que se actuó de buena fe, la voluntad y el consentimiento nunca estuvo viciado. Aunado a que, por motivos de pandemia, es un hecho que no se pudo firmar en el momento en que se terminó la relación laboral, tampoco se le puede aplicar en contra por mala fe,

ya que, hay una cuestión de por medio y es muy valiosa, la vida en sí misma, si se le obligaba a la demandante a mantenerse con el contrato de trabajo, posiblemente se estaba arriesgando la vida de ella y de los empleadores, en el tiempo en que se terminó la relación laboral y mientras el Gobierno autorizó ya el aislamiento de forma total sino parcial se pudieran encontrar y llegar a esos acuerdos, esta situación está ampliamente probada con los interrogatorios de las partes y por los testimonios allegados.

En cuanto al literal b, numeral segundo, que habla de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST., por despido sin justa causa, se probó dentro del trámite del proceso que los demandados actuaron de buena fe y no fue una cuestión de la voluntad de ellos sino que simplemente por la entrada en vigencia de los decretos de excepción del Gobierno Nacional, no se podía volver a contratar, actuaron también en la buena fe, tratando de salvaguardar la vida, por eso se suspendió el contrato de trabajo y hasta que las partes no pudieron reunirse personalmente, no se podía llegar a un acuerdo, por esos motivos y por otros que sustentará en el momento procesal oportuno.

V. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

5.1. Parte Demandante: Guardo silencio.

5.2. Parte Demandada: Solicita se revoque la sentencia revocada, por cuanto se actuó de buena fe y se cancelaron los derechos laborales conforme a la Ley. Además, considera exageradas las condenas impuestas, respecto al pago de seguridad social (pensión), pues el empleador asumió la totalidad del aporte por ese concepto, teniendo en cuenta que la trabajadora sólo laboraba dos o tres días a la semana, lo cual está probado con las planillas allegadas con la contestación de la demanda.

Agrega que tampoco encuentra justa la condena por concepto de pago a seguridad social en salud, pues el acuerdo verbal que se realizó con la empleada era precisamente para que no perdiera beneficios del gobierno por

concepto del sisbén, y no pueden soportar dicha condena que a la postre beneficia a la empleadora.

Precisa que el contrato de transacción no ha sido tachado de falso, cumple con los requisitos exigidos en la ley civil para su legalidad, es decir, tiene objeto y causa lícitas, sin vicios en el consentimiento (error, fuerza y dolo), reúne dos voluntades, la de empleadora Isabel Cristina Barrera y su empleada Delfina Plazas Pérez y el hecho que el señor RAFAEL RIVEROS.

En ese orden, solicita se revoquen las sanciones de que tratan los arts. 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la condena en costas.

VI. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

6.1. Cuestión Previa

La Sala manifiesta, que teniendo en cuenta el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y de la S.S., el cual dispone: *«la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación»*.

El juez de segunda instancia queda sujeto a analizar única y exclusivamente los puntos que en ese momento fueron objeto de discusión frente a la sentencia, sin que exista otra oportunidad procesal para recurrir. Aunado a que, no basta con solo enunciar, sino que es deber del recurrente argumentar las razones de disenso.

Asimismo, es pertinente en este punto recordar a los recurrentes que la oportunidad para interponer y sustentar el recurso de apelación en contra de

la sentencia proferida en primera instancia, se ejecuta en el mismo acto y ante el mismo funcionario judicial, esto es, después de notificada la providencia a recurrir, como lo dispone el artículo en cita; por lo que cerrado ese acto procesal, las partes y el juez de segunda instancia quedan sujetos a analizar única y exclusivamente los puntos que en ese momento fueron objeto de discusión frente a la sentencia, sin que exista otra oportunidad procesal para recurrir otros puntos de la decisión, es decir, se impone a quien apela la carga de sustentar el recurso, respecto de todos aquellos aspectos que aspira de la providencia impugnada le sean modificados, adicionados o revocados, debiendo señalar las resoluciones de la decisión con las que se encuentre inconforme, pues realmente la oportunidad para alegar contemplada en el artículo 82 ídem, en virtud del principio de consonancia establecido en el artículo 66A íbidem, se itera ha de ser utilizado para reforzar o ampliar exclusivamente los puntos que fueron objeto de apelación.

6.2.- Problema jurídico

En el caso que nos ocupa, no se discute la existencia de la relación laboral entre las partes. Por tanto, corresponde determinar: (1) *Si existen motivos que permitan concluir que los demandados declarados responsables, deben exonerarse de la sanción contemplada en el artículo 65 del CST;* (2) *Si existe una errada valoración probatoria por parte del A quo, lo cual condujo a establecer que la terminación del contrato de trabajo, se llevó a cabo sin justa causa por parte de los empleadores y como consecuencia de ello, la indemnización pretendida.*

6.3. Indemnización Moratoria artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es abundante la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, relacionada con la procedencia de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., que desde tiempo atrás ha dicho que no procede en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso concreto, las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador

incumplió con la obligación del pago de prestaciones a la terminación del vínculo laboral.

Así las cosas, para la imposición de esta sanción debe analizarse en cada caso particular la conducta del empleador, toda vez que, en virtud del principio constitucional relacionado con la presunción de la buena fe,¹ debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir, la mala fe; análisis que debe efectuarse, teniendo en cuenta que no basta la simple manifestación efectuada por el demandado de que ha obrado con rectitud, pues es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas, en otras palabras, se debe auscultar si la conducta remisa del patrono estuvo o no justificada con argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, lo que de acreditarse, conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en tal caso no procedería la sanción. (SL572-2021 y SL128-2023).

6.4. Del Caso en Concreto

En la argumentación los recurrentes, en síntesis, sostienen que no es dable la sanción bajo estudio, por cuanto se debe analizar la buena fe, en el entendido que ellos eran conscientes que tenían obligaciones laborales con la demandante y el interés de pagarle; no obstante, por la pandemia -Covid 19-, se generaron dificultades, las cuales impidió que se llevara a cabo un encuentro, el cual se realizó hasta el momento en que suscribieron el documento denominado transacción.

Para el sub examine, el reparo transcrito anteriormente, no es una razón atendible para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, teniendo en cuenta las pruebas allegadas al plenario, se establece que los empleadores incumplieron en los pagos de las prestaciones sociales a que tenía derecho la accionante, se debe recalcar que dichas acreencias son necesarias para el mínimo vital de la trabajadora y al no ser diligente las personas responsables

¹ Constitución Política, Art. 83.

de ello, se quebrantan derechos mínimos del que presta el servicio, ya que, son derechos ciertos e irrenunciables, que le asisten al que presta el servicio subordinado, como es el caso. Por tanto, no es razón suficiente para eximir de la misma, el manifestar que se realizó un documento intitulado transacción, la cual el último pago se realizó hasta aproximadamente un año y medio después de terminada la relación laboral, esto es 23 de octubre del 2021. Nótese que desde la contestación de la demanda los empleadores señalaron que se firmó un contrato de transacción, donde se cancelaba lo concerniente a prima de servicios, vacaciones, cesantías, suscrita el 21 de junio del 2021², lo cierto es que revisada la misma, *se estableció “como valor total adeudado \$2.500.000; pagaderos en cinco cuotas, cada una por un valor de \$500.00 pesos, pagaderos a partir del 24 de junio del 2021, durante cada mes hasta terminar, es decir, el 24 de octubre del 2021”*; sin embargo, no se especifica extremos temporales de la relación laboral, prestaciones sociales que cancelaron y el respectivo monto, salario devengado y que se tuvo en cuenta para realizar la liquidación. Asimismo, se indicó: *“respecto a los pagos de seguridad social esto los realizara el empleador a futuro lo correspondiente a la cuota parte y la trabajadora asume la cuota parte que le corresponde, sin que exista relación laboral alguna”*. Lo que denota una conducta desprovista de buena fe, se itera, deben ser allegados al juicio pruebas que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta y dicha carga probatoria les correspondía a los accionados, la cual no se satisface alegando el íntimo convencimiento de estar obrando en el marco de que se realizaron los pagos, sin prueba alguna como lo establece la Ley laboral, pues se denota lo contrario, teniendo en cuenta la jurisprudencia, la buena fe, debe ser en concreto.

Ahora, señala que ante las circunstancias de la pandemia -Covid 19-, se presentaron dificultades, para la Sala dicho reparo tampoco es una razón atendible para abstraerse de la obligación de cancelar las prestaciones a la trabajadora, no se arrimó al plenario una prueba que demostrara que efectivamente fue por tal circunstancia y por dicha razón no se le cancelaron dichos emolumentos a la demandante de manera oportuna; a contrario sensu, pudo por lo menos haber consignado a favor de la actora las prestaciones que

² Carpeta Digital-Contestación de Demanda.

consideraba deber, existiendo varias herramientas tecnológicas para ello, o enviarle con la sobrina de la demandante DIANA ROCIO DAZA PLAZAS, así como le entregaron el último salario adeudado y los préstamos que supuestamente le realizaron a la actora durante el aislamiento preventivo y no lo hicieron.

Así las cosas, como las pruebas aportadas no fueron conducentes para establecer el buen proceder de los demandados ISABEL CRISTINA BARRERA DE RIVEROS y RAFAEL ANTONIO RIVEROS ANGEL, y como en el expediente no obran elementos que acrediten las «razones serias y atendibles, constitutivas de buena fe», que alegan en la censura, no se advierte la equivocación del A quo, en tal sentido. Por tanto, se confirma en este aspecto la sentencia.

6.4.1. Terminación del contrato de trabajo

En los casos en que el objeto del proceso se relacione con la declaratoria de terminación unilateral por parte del empleador del contrato de trabajo sin justa causa, y la condena consecuencial de pagar la indemnización por dicha circunstancia, establecida en el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, cada una de las partes entradas en la litis, le asiste una carga probatoria diferente, así:

Al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador o demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el mismo se produjo atendiendo unas justas causas, o en su defecto que no hubo despido, sino que el fin del vínculo se suscitó por una terminación legal del contrato de trabajo. En torno a los requisitos de fondo y de forma, también ha indicado la Corte Suprema de justicia. Sala Laboral, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo³.

Ahora, las causales previstas en el literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 62 del CST., son de manera puntual y precisa que legitiman a un empleador para culminar el convenio laboral. Asimismo, la

³ SL592 de 2014, Rad. 431105.

legislación laboral establece que el contrato de trabajo se termina, entre otras causas, *por muerte del trabajador, por mutuo consentimiento, por expiración del plazo fijo pactado, y por justa causa comprobada* (artículo 61 ídem).

En cuanto al mutuo consentimiento, se entiende que tendrá lugar cuando las dos partes coinciden con la voluntad de terminar la relación laboral y opera entonces al momento en que una de estas pone a consideración de la otra la terminación del vínculo laboral y esta última se acoge a tal propuesta.

Finalmente, los artículos 62 y 66 del C.S.T, establecen que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente, no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos, con lo cual, se busca que la parte que pone fin a la relación laboral no sorprenda ulteriormente a la otra aduciendo motivos extraños o nuevos como justificativos de la culminación del vínculo⁴.

Para el caso bajo estudio, se tiene que en la contestación de la demanda hecho trigésimo⁵, señalaron frente al tema bajo estudio: *“El contrato finalizó el 15 de marzo del 2020, como consecuencia del Covid 19, decretado por el Gobierno Nacional y aunado a esto, por el contrato de transacción”*.

Ahora en el interrogatorio de parte del demandando RAFAEL ANTONIO RIVEROS ANGEL, a la pregunta *¿Cómo es que se termina la relación laboral con la señora demandante?*, contesto: - *“De común acuerdo por aquello de la pandemia, por favorecerla y favorecernos a nosotros, puesto ella cogía servicio público y durante la pandemia hubo total cierre en todas partes, por situación de seguridad”*.

La demandante DELFINA PLAZAS PEREZ, frente a la pregunta *¿Cómo fue la terminación del contrato de trabajo?* contesto – *“cuando llego la pandemia me echaron de allá, les dije que me arreglaran muchas veces y no me solucionaban nada”*.

⁴ SL 1077-2017

⁵ Carpeta Digital-Contestación Demanda

Por su parte, los testimonios recaudados de YIMER RICAURTE, ROBERTO BARRERA PLAZAS y DIANA ROCIO DAZA PLAZAS, no les consta de manera directa cuándo ni cómo se llevó a cabo la terminación laboral de la actora.

Ahora, los recurrentes señalan en los reparos que actuaron de buena fe y no fue una cuestión de la voluntad de ellos, sino que simplemente por la entrada en vigencia de los decretos de excepción del Gobierno Nacional, no se podía volver a contratar, tratando de salvaguardar la vida, por eso se suspendió el contrato de trabajo y hasta que las partes no pudieron reunirse personalmente, no se podía llegar a un acuerdo, por esos motivos y por otros.

Para la Sala, en materia laboral las causas legales o justas causas están contempladas en los artículos 61 y 62 del CST., y las mismas no encajan en las razones que esbozó los demandados tanto en la contestación, como en el interrogatorio y los reparos para finiquitar la relación laboral con la demandante. Nótese que se habla en un principio que la causa de terminación fue la pandemia –Covid 19-, luego se dice que la misma se realizó de común acuerdo, existiendo una imprecisión en los argumentos esgrimidos por los recurrentes, lo que denota el incumplimiento con los preceptos establecido en los artículos mencionados en prelación.

Así las cosas, tales aseveraciones se quedaron solo en hechos sin comprobación, puesto que no se allegó ningún medio probatorio que demostrara los supuestos fácticos descritos, le correspondía a la parte accionada acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos, carga probatoria que incumplió la parte recurrente, toda vez que, no probaron como era su deber el mutuo acuerdo o la justa causa, cuando a todas luces se vislumbra que la trabajadora no estaba de acuerdo, por lo que no se encuentra una justificación para el actuar de los mismos; por tanto, se realizó de manera unilateral por parte de los empleadores y es palmaria la existencia de una injusta causa para dar por terminado el contrato de trabajo, lo que conlleva a la indemnización en favor de la actora. Por ende, habrá de confirmarse la sentencia de primer grado.

Sin costas en esta instancia por no haber causado.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia recurrida.

SEGUNDO: Sin condena en costas.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Magistrado

(Con ausencia justificada)



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada