




TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA ÚNICA

EDICTO No. 053

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 MAYO 27 DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2021 00026 01.

DEMANDANTE(S) : ALEJANDRO ZARATE ARDILA.
DEMANDADO(S) : COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTORES AGRÍCOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO - COOMPRORIENTE-.
FECHA SENTENCIA : MAYO 27 DE 2022.
MAGISTRADO PONENTE : Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO.

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 31/05/2022 a las 8:00 am , 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 fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 31/05/2022 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 26 DE MAYO DE 2022

A los veintiséis (26) días del mayo de dos mil veintidós (2022), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

ORDINARIO LABORAL – SEGUNDA INSTANCIA promovido por ALEJANDRO ZARATE ARDILA contra COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTORES AGRICOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO- COOMPRORIENTE. bajo el Rad. No. 15238-31-05-001-2021-00026-01

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado por unanimidad, por con siguiente, se ordenó su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Mayo, veintisiete (27) de dos mil veintidós (2022).

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2021-00026-01
DEMANDANTE:	ALEJANDRO ZARATE ARDILA
DEMANDADO:	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTORES AGRICOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO- COOMPRORIENTE.
Jdo ORIGEN:	Laboral del Circuito de Duitama
Pv. APELADA:	Sentencia del 1 de marzo de 2022
DECISIÓN:	Confirma
DISCUSIÓN:	Aprobado en Sala No. 15 del 26 de mayo de 2022
Mg. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa esta Sala de resolver el recurso de apelación impetrado por el señor ALEJANDRO ZARATE ARDILA, a través de su apoderado judicial, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 1 de marzo del 2022.

1. ANTECEDENTES

1.1.- SÍNTESIS DE LA DEMANDA

El señor ALEJANDRO ZARATE ARDILA, actuando a través de apoderado judicial, el 28 de enero de 2021¹, instauró demanda ordinaria laboral contra la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTORES AGRICOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO- COOMPRORIENTE, con el fin de que se declare,

¹ Archivo digital 01DemandaPoderAnexosEnvioReparto.pdf.

i).- Que existió un contrato de trabajo realidad a término indefinido, que tuvo como extremos desde el 26 de marzo de 2018 hasta el 3 de marzo de 2020, el cual terminó por despido indirecto y por causas imputables al empleador y, además, que padece una enfermedad laboral.

ii).- Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo “artículo 64 del C.S.T.”, liquidación de salarios y prestaciones, cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones, sanción moratoria por no consignación de cesantías anualizadas en el fondo de cesantías, auxilio de transporte, seguridad social en pensión, pago de salario suplementario de horas extras con recargo diurno y nocturno, al pago de perjuicios materiales a título de culpa del empleador por enfermedad laboral, perjuicios morales estimados en 100 s.m.l.m.v., los conceptos que resulten ser probados extra y ultrapetita, costas y agencias en derecho.

Las pretensiones de la demanda, se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

-. Refirió que sostuvo una relación de trabajo verbal a término indefinido con COMPRORIENTE, la cual inició el 26 de marzo de 2018 y culminó el 3 de marzo de 2020, por renuncia, en razón a que el empleador le endilgó el daño de un teléfono celular y le fue descontado del salario.

-. Adujo que se desempeñaba como operador logístico y debía levantar la puerta principal, labores que ejercía en la sede principal de la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTORES AGRÍCOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO ubicada en el Km 0 vía Sogamoso – Tibasosa.

-. Indicó que se le asignaron jornadas de trabajo diurnas y nocturnas de 12 horas, estas eran, de 6 a.m. a 6 p.m. y 6 p.m. a 6 a.m, horario en el que recibía órdenes e instrucciones de su empleador.

-. Manifestó que en contraprestación al servicio prestado recibía como salario, a la terminación del contrato, la suma de \$1´200.000.

- Subrayó que en vigencia de la relación laboral desarrolló una *hernia inguinal y umbilical bilateral* producto del sobre esfuerzo que debía realizar.

- Arguyó que el empleador no realizó el pago de las cotizaciones por concepto de seguridad social en pensiones al respectivo fondo, asimismo, no le canceló lo correspondiente a prestaciones sociales, la indemnización por despido injustificado, el trabajo suplementario efectuado, las cesantías e intereses a las cesantías ni vacaciones.

1.2.- TRÁMITE PROCESAL

- La demanda le correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, Despacho que, mediante auto del 18 de febrero de 2021, la admitió y, en consecuencia, ordenó notificar a la Cooperativa demandada.

- Notificada la Cooperativa demandada, esta, por intermedio de su apoderado judicial, contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a la prosperidad de las pretensiones arguyendo que no existía un contrato realidad a término indefinido, por cuanto lo convenido fueron contratos a término fijo y este culminó por renuncia del trabajador.

De igual manera, recalcó que cancelaron las prestaciones económicas reclamadas por el demandante y, respecto a la enfermedad, manifestó que esta la pudo contraer ejerciendo o desarrollando cualquier otra actividad.

Finalmente, invocó las excepciones de *“pago, falta de causa, inexistencia de las obligaciones reclamadas y excepción de buena fe en la modalidad contractual acordada”*.

3.- DEL FALLO RECURRIDO

El 1 de marzo de 2022², el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo realidad a término indefinido entre el demandante ALEJANDRO ZARATE ARDILA y la

² Archivo digital 08ActaArt80CPTSS.pdf.

demandada COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTORES AGRICOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO COOMPRORIENTE con extremos del 1° de abril de 2018 al 03 de marzo de 2020, el cual finalizó de manera voluntaria por parte del demandante, con fundamento en lo expuesto en la parte considerativa de esta decisión.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES Y BUENA FE frente a las pretensiones que se niegan y PARCIALMENTE la excepción de PAGO PARCIAL, conforme a lo motivado.

TERCERO: CONDENAR a la demandada COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTORES AGRICOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO COOMPRORIENTE, a pagar al demandante PEDRO ALEJANDRO ZARATE ARDILA las siguientes sumas de dinero y conceptos así:

3.1. \$1.769.397,00 por concepto de reajuste de cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios, horas extra diurnas, nocturnas, recargo nocturno, horas extras dominicales y festivas diurnas y nocturnas

3.2. Diferencia de vacaciones \$206.750,00

3.3. Pagar y cotizar los aportes a pensión en el fondo público o privado en donde se encuentre o se llegare a afiliarse el demandante, y que no se hicieron durante la vigencia de la relación laboral del 01 de abril de 2018 y hasta el 03 de marzo de 2020, teniendo como IBC así 2018: 932.000,00, 2019: 976.450,00 y 2020: 1.028.000,00, conforme al cálculo actuarial que para el efecto expida la entidad correspondiente.

3.4. Las costas del proceso en el 70% de las que se liquiden. Como agencias en derecho se fija la suma de \$500.000,00, conforme se señaló en el acápite pertinente.

CUARTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.”

La anterior decisión se fundamentó en las siguientes consideraciones,

- Señaló que el extremo inicial de la relación laboral se basó en los contratos aportados por la demandada, los cuales fueron exhibidos, reconocidos y no fueron tachados por el demandante, el cual incluso los aceptó en el interrogatorio. Asimismo, el demandado aceptó, tanto en la contestación de la demanda como en el interrogatorio de parte, que el demandante prestó unos servicios personales y subordinados a favor de la sociedad demandada COOMPRORIENTE, en el cargo de operador logístico desde el 1 de abril de 2018 hasta el 3 de marzo de 2020 de forma ininterrumpida.

-. Respecto al tipo de contratación y citando jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, determinó que existió solución de continuidad, tal y como se constata al observar los contratos sucesivos y a término fijo celebrados entre las partes, aunado a que, el Represente Legal de la Cooperativa confesó que el demandante siempre desempeñó las mismas funciones y las condiciones labores nunca cambiaron.

-. Resaltó que, si bien es cierto, la Cooperativa enviaba cartas de terminación de cada contrato, también lo es que estas nunca se cumplieron porque al día siguiente se suscribía otro contrato, circunstancia que permite concluir que solo existió una relación laboral y que la demandada hizo uso de la figura de contratos a término fijo con una finalidad distinta a la dada por el legislador.

-. En cuanto al salario, reseñó que era el pactado en cada contrato suscrito, esto es, para el año 2018 un valor de \$782.000, para la anualidad del 2019 la suma de \$829.000 y, para el 2020 \$878.000, que en todos los casos es superior al s.m.l.m.v.

-. En relación a las horas extras y recargos reclamados por el demandante, preciso que la Cooperativa demandada aceptó la existencia de turnos de doce horas de 6: 00 a.m. a 6:00 p.m. o de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., por cinco días con descansos de veinticuatro horas y luego cambios de turnos. No obstante, la parte demandante, teniendo la carga probatoria y según lo indicado por la Corte Suprema de Justicia, no probó el trabajo suplementario realizado y reclamado, en suma, recalcó que el demandado demostró, a través de los comprobantes de pago y lo dicho por el testigo JUAN GABRIEL JIMENEZ AYALA que le cancelaron al demandante las horas extras trabajadas, razón por la cual, denegó tal pretensión.

-. Adujo que no existió despido sin justa causa, dado que, el 3 de marzo de 2020, el demandante al presentar la carta de renuncia aludió *“la presente es para presentar renuncia irrevocable por motivos personales al cargo que vengo desempeñando como operador logístico hasta el día 3 de marzo de 2020”*, de igual manera, este en el interrogatorio absuelto dijo que presentó la carta de renuncia de manera voluntaria.

- En lo atiente a la presunta existencia de una enfermedad laboral, citó el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, e indicó que la parte actora no aportó el dictamen emitido por la Junta Regional de Invalidez sobre la pérdida de la capacidad laboral y que era de origen profesional, pues, si bien, trajo copia de la historia clínica, no probó su origen o razón de causalidad respecto a los factores de riesgo de la empresa. Tampoco se probó algún percance de su estado de salud en su lugar de trabajo, aunado a que la prueba testimonial nada reseñó al respecto, por el contrario, coincidieron en manifestar que no se tenía conocimiento.

- Relievó que el artículo 216 del C.S.T., establece que se debe probar la culpa del patrono en la existencia de enfermedad profesional para poder acceder a una indemnización plena de perjuicios y como no ocurrió descartó de plano la prosperidad de la pretensión conforme lo establecido en el artículo 166 del C.G.P.

- Finalmente, por la existencia de la relación laboral se liquidaron las prestaciones sociales y demás acreencias laborales que por Ley tiene derecho el demandante, señalando que la demandada no formuló la excepción de prescripción. Sin embargo, respecto a las cesantías, se probó que el 15 de febrero de 2021, la Cooperativa consignó al Fondo Porvenir las causadas en los años 2018, 2019 y 2020, y si bien fue posterior a la fecha de presentación de la demanda, las mismas se consignaron a un fondo y por ello, se descontaran de la liquidación de prestaciones sociales.

- En cuanto a los intereses a las cesantías, prima de servicios y compensación de vacaciones, refirió que en el proceso se aportó material probatorio que da cuenta de las liquidaciones anuales que COOMPRORIENTE pago al actor en estos aspectos, pero el artículo 254 del C.S.T. establece la prohibición de pagos parciales. En consecuencia, no es posible tener en cuenta los pagos realizados por estos conceptos por parte del demandado y a favor del demandante en el curso de la relación laboral, cuando en virtud de la primacía de la realidad existió un único contrato a termino indefinido, lo que daría lugar a que el empleador perdiera dichos pagos y procediera a liquidarlos nuevamente, pero como fueron aceptados por el demandante, se tendrá que laboro un total de 693 días durante la vigencia de la relación laboral y como se cancelaron los conceptos de cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios, se realizó los respectivos reajuste

así, se liquidó por concepto de cesantías, intereses a las cesantías la suma de \$25.388, por vacaciones la diferencia a reconocer es de \$206.750.

-. Respecto al pago de indemnización por la no consignación de las cesantías a un fondo y la indemnización por falta de pago, estableció que la demandada no actuó de mala fe, pues si bien no realizó la consignación al fondo de cesantías en vigencia de la relación laboral, lo cierto es que pagó las mismas a su ex trabajador, es decir, no se sustrajo a reconocer dicha prestación, lo que sucede es que el demandado pierde lo aportado en la relación laboral, pues ya se realizó doble pago de esta prestación.

-. De las pretensiones de auxilio de transporte, se niega pues de los comprobantes aportados por la demandada y los cuales no fueron tachados por el demandante, se demuestra que la suplicada canceló mensualmente el valor de dicho auxilio.

-. En cuanto a la condena de aportes a seguridad social en pensiones, debe decirse que el demandado está en la obligación de realizar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social de pensiones del demandante que no se hayan efectuado y con el debido reajuste entre el 1 de abril de 2018 y el 3 de marzo de 2020, teniendo como índice base de cotización los salarios estipulados en los contratos para cada año, toda vez que son derechos irrenunciables e imprescriptibles.

4.- DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada por el *A quo*, el demandante ALEJANDRO ZARATE ARDILA, a través de su apoderado judicial, interpuso recurso de apelación, el cual, fue sustentado de la siguiente manera,

-. Reseñó que con la demanda no se reclamaba el pago de horas extras derivada de una jornada laboral común, sino, el pago de horas extras causada a raíz de un convenio entre las partes de una jornada a través de turnos de 12 horas diarias definidos por el empleador, 5 turnos diurnos y 5 nocturnos, tal y como quedó probado con la confesión efectuada por el Representante Legal de la Cooperativa demandada como por los testigos arrimados al plenario.

- Resaltó que el empleador no allegó las planillas de turnos pese a ser solicitada a través del ejercicio del derecho de petición, asimismo, que el *A quo* no resolvió la controversia de las horas extras conforme a los artículos 161, 165 y 166 del CST.

- Advirtió que se vulneró el principio de tutela judicial efectiva en materia laboral porque el *A quo* omitió actuar de forma oficiosa para descubrir la verdad material, en especial, porque no requirió al empleador para que allegará las planillas de turnos.

- Indicó que la jornada máxima en turnos es de 6 horas y en el presente asunto era de 12 horas.

- En lo concerniente a la culpa de empleador en la enfermedad de trabajador, señaló que si bien es cierto no se solicitó y/o aportó el respectivo dictamen pericial, también es cierto que el Juez no hizo uso de su facultad oficiosa para obtener el mismo, aunado a que, el Juez no puede excusarse en el hecho que la parte no la aportó para negar las pretensiones.

- Manifestó que existió mala fe del empleador al querer omitir un contrato laboral a término indefinido con la celebración de contratos a término fijo y la liquidación de estos de forma parcial.

- Finalmente, recalcó que el *A quo* no valoró que se le descontó del salario la avería del teléfono, hecho que está plenamente probado con el comprobante de pago de febrero de 2020.

4.1.- ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA POR PARTE DEL DEMANDANTE

Oportunidad donde reiteró lo manifestado en el recurso de alzada y, adicionalmente, señaló que había resultado probado que el señor PEDRO ALEJANDRO ZARATE ARDILA, trabajó una totalidad de veinte (20) horas extras por semana y una totalidad de sesenta (60) horas por mes, por cuanto la relación laboral se había desarrollado en el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2018 hasta el 3 marzo de 2020, mediante una jornada de turnos de 12 horas diarias durante 5 días a la semana, intercalando una semana turnos de día entre las 6:00 am hasta las 18:00 y la semana siguiente entre las 18:00 hasta las 6:00 am.

Del mismo modo, subrayó que se acreditó que la jornada laboral por turnos convenida entre el trabajador y el empleador no varió en la vigencia del vínculo laboral, esto conforme a la confesión realizada por el representante legal de la demandada, del demandante y del testigo JOSE LUIS CAMPOS y JUAN GABRIEL JIMENEZ AYALA gerente financiero de Coompro Oriente.

Consideró que el *A quo* interpretó de forma inadecuada la pretensión deprecada y el supuesto fáctico que la soportó, toda vez que tomó como una jornada laboral de 8 horas diarias, sin embargo, la pretensión se funda en una jornada de trabajo a través de turnos, conforme al primer inciso del literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Manifestó que la jornada laboral de los auxiliares logísticos, según el reglamento interno del trabajo de COOMPROMERIENTE, establece cuatro turnos por semana, reglamentándolo de la siguiente manera:

“c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivo, que permita operara ala empresa o secciones de las mismas sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el numero el numero de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 am., a 10 pm (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).”

Por lo anterior, manifiesto que se evidenciaba que el demandante era obligado a trabajar un turno adicional al dispuesto para los axilares logísticos.

Señaló, además, que el demandante mediante petición solicitó al empleador la planilla de turnos, sin que el mismo se hubiese pronunciado al respecto, razón por la cual manifestó que el *A quo* decretó como prueba la exhibición de tales documentos, pero que aún así en la práctica de las pruebas solo se presentaron 3 planillas con fecha de octubre, noviembre y diciembre de 2019, desconociendo el numeral 2 del artículo 126 del CST y demás disposiciones legales referentes a la carga dinámica de la prueba.

Arguyó que discrepa con la afirmación realizada por el *A quo* consistente en que se había acreditado que el demandante devengaba un salario superior al mínimo establecido en el contrato laboral, haciendo suponer que ese era el pago del trabajo supletorio.

Finalmente, del pago de la indemnización por no consignación de las cesantías en el fondo escogido por el trabajador, expuso que se evidenció que las cesantías fueron consignadas solo 11 meses después de terminarse el contrato de trabajo, es decir, una vez se presentó el escrito de demanda, por ende, no considera que pueda predicarse la buena fe por la parte accionada.

5.- CONSIDERACIONES

5.1. CUESTION PREVIA

Previo a resolver lo que en derecho corresponda, es necesario que esta Sala emita pronunciamiento alguno respecto de la solicitud realizada por la parte demandante tendiente a requerir al demandado para que allegue los turnos de trabajo cumplidos por ALEJANDRO ZARATE ARDILA en vigencia de la relación laboral.

Así las cosas, al examinar el expediente, tenemos que, en primer lugar, el demandante los solicitó con la presentación de la demanda como prueba que tenía que allegar la parte demandada, por cuanto en uso del derecho de petición radicado el 1 de abril de 2020, mediante correo electrónico, solicitó tales documentos. A su vez, el Juzgado de conocimiento, en audiencia de que trata el artículo 77 del C.P.T.S.S., llevada a cabo el 6 de julio de 2021, en la etapa de decreto de pruebas ordenó a favor de la parte demandante “EXHIBICION

DOCUMENTAL: Se ordena a la sociedad demandada que aporte las documentales relacionadas en la solicitud obrante a folio 6 del plenario, siempre y cuando no hayan sido aportadas con la contestación de la demanda”, y sobre la cual no se realizó manifestación alguna por las partes.

Ahora, partiendo que tales registros tenían que llegar al proceso con el fin de realizarse una exhibición documental, como así fue decretado y no como lo solicitó el demandante, esto es, como respuesta a derecho de petición, el Código General del P., señala respecto de la exhibición documental:

“ARTÍCULO 267. RENUENCIA Y OPOSICIÓN A LA EXHIBICIÓN. Si la parte a quien se ordenó la exhibición se opone en el término de ejecutoria del auto que la decreta, o en la diligencia en que ella se ordenó, el juez al decidir la instancia o el incidente en que aquella se solicitó, apreciará los motivos de la oposición; si no la encontrare justificada y se hubiere acreditado que el documento estaba en poder del opositor, tendrá por ciertos los hechos que quien pidió la exhibición se proponía probar, salvo cuando tales hechos no admitan prueba de confesión, caso en el cual la oposición se apreciará como indicio en contra del opositor. En la misma forma se procederá cuando no habiendo formulado oposición, la parte deje de exhibir el documento, salvo que dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha señalada para la diligencia pruebe, siquiera sumariamente, causa justificativa de su renuencia y exhiba el documento en la oportunidad que el juez señale. (...)”

Atendiendo a lo expuesto, tenemos que, en este evento, como ocurrió en la audiencia practicada el 1 de marzo de 2022, en la cual se evacuaron las pruebas decretadas, la parte demandada no realizó la exhibición ordenada respecto de las planillas de turnos del trabajador. Sin embargo, como lo prevé la legislación, si bien no se presentó oposición respecto a dicha exhibición, si existió una negativa por la parte demandada al acudir a la diligencia sin los documentos, o en términos de la virtualidad el haberlos hecho llegar mediante correo electrónico tanto al despacho como a su contraparte.

En ese orden de ideas, la norma transcrita ideó una sanción para quien no cumpla con la carga de la prueba y es clara en señalar que si hay oposición o renuencia en la exhibición de documentos, se tendrán como ciertos, siempre que estos sean susceptibles de confesión, de lo contrario se tendrá como indicio grave en contra.

Así las cosas, tenemos que al dar aplicación a la sanción impuesta por el artículo 267 del C.G.P., situación que será analizada en el acápite correspondiente y, por

ende, no se hace necesario que la Sala proceda a ordenarle a la Cooperativa demandada dar respuesta al derecho de petición radicado en el 2020. Maxime que si era en específico pretendido por el demandante, debe saber de la existencia de otros mecanismos para que esto ocurra.

Razón por la cual, se procede a realizar el respectivo análisis de la presente providencia, no sin antes mencionar que, aunque el apelante al inicio de su intervención haya manifestado su inconformismo con la totalidad de la sentencia emitida en primera instancia, en virtud al principio de la limitación solo se estudiarán los puntos relacionados con las horas extras, indemnización del artículo 65, enfermedad laboral, mala fe del empleador y el descuento realizado y no permitido al ser los que sustentó.

A continuación, se entrará a resolver los puntos en mención.

5.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

De acuerdo con los argumentos del recurso de apelación, le corresponde a la Sala determinar: 1) si se acreditó el trabajo suplementario y de horas extras; 2) la indemnización del artículo 65 del CST y mala fe del empleador; 3) el origen de la enfermedad alegada por el demandante y 4) la realización de descuentos prohibidos por la ley.

5.2. CASO EN CONCRETO

5.2.1. SOBRE EL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y DE HORAS EXTRAS

En primer lugar, se señala que no es objeto de controversia la existencia de un único contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos iniciaron el 1 de abril de 2016 y finalizó el 3 de marzo de 2020, los cuales fueron definidos por el Juez de Primera instancia y sobre los cuales no hubo manifestación alguna de las partes. Tampoco se encuentra en discusión que la causa de la terminación laboral obedeció a la voluntad expresa del trabajador y, por tanto, no hay lugar a condena en este aspecto.

Ahora, la parte demandante manifiesta su inconformismo con la sentencia en

revisión, en tanto absolvió al demandado al pago de horas extras diurnas, nocturnas y al trabajo en días dominicales y festivos, reclamados durante la vigencia de la relación laboral y de los cuales solo se accedió a los efectuados en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, por ser demostrados con las documentales aportadas. Pues, considera que se probó el trabajo en jornadas de doce horas en turnos diurnos y nocturnos durante lo restante de la relación laboral, es decir, si laboró las horas extras alegadas. Pues, adicional de lo afirmado, tal situación fue confesada por ALFREDO DIAZ GOMEZ, representante legal de la demandada, quien además tenía la obligación de allegar los restantes formatos que comprueban la causación de las horas extras, lo cual no ocurrió.

Al respecto, como se dijo en precedencia, corresponde en primer lugar determinar si procede o no la sanción impuesta a quien no ejecuta la exhibición de documentos y al respecto aunque si bien a través de la carga dinámica de la prueba, se presume es el empleador quien cuenta con los formatos, este, a través de la gravedad de juramento en su interrogatorio manifestó que el demandante también debía tener los formatos aludidos, manifestación que encuentra respaldo en lo reseñado en el artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015, al establecer,

“Artículo 2.2.1.2.1.2. Registro del trabajo suplementario. En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumpliera con este requisito se le revocará la autorización”

En ese orden de ideas, no es cierto que las planillas de trabajo estaban en poder exclusivo de la entidad demandada, luego, el demandante pretende trasladar la obligación de aportar tales documentos a la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTORES AGRICOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO- COOMPRORIENTE sin que él hubiese siquiera sumariamente manifestando que la empresa no le entregó tales documentos.

Pese a ello, y, comoquiera que la entidad demandada no exhibió las planillas de turno del demandante, tal y como fue decretado en su oportunidad, en virtud del artículo 267 del C.G.P. se deberá tener como cierto el hecho de que el señor

ALEJANDRO ZARATE ARDILA trabajó horas extras, sin embargo, tal circunstancia no conduce a modificar la sentencia del *A quo* por cuanto en la demanda ni en el interrogatorio absuelto se estableció de forma clara y certera el número de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y/o festivas laboradas, omisión que no puede ser subsanada por el Juez.

Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral ha sostenido,

“Bien sabido es que esta Corporación, ha sostenido que la prueba del derecho al reconocimiento de horas extras debe ser precisa, de suerte que permita generar certeza de los horarios y días en que el asalariado ejecutó sus actividades al servicio del empleador. Por ello, no es posible obtener dicha información a partir de especulaciones, surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo”³

Y en más reciente pronunciamiento, expresó,

“Acerca de la prueba del trabajo en días de descanso obligatorio, la línea jurisprudencial decantada por esta Sala de la Corte ha sido reiterada y unívoca en el sentido de exigir que cuando del reconocimiento de trabajo suplementario y labor en días de descanso obligatorio se trata, el requisito de mérito de tal pretensión consiste no sólo en demostrar que efectivamente así sucedió, sino además, y también con el carácter de preponderante, el número de horas adicionales a la jornada máxima legal en las que se prestó el servicio. Tal requerimiento es apenas lógico que gravite sobre el trabajador, pues es a él a quien le interesa probar esos supuestos fácticos, para que, a su vez, pueda el juez fijar el monto de la condena.”⁴

Se concluye de lo anterior y, con lo aportado al proceso tanto en su demanda como en la contestación, así como las pruebas practicadas en el transcurso del mismo, que si bien el demandante laboró horas extras, no se precisó la efectividad de las misma, o, en otras palabras, la cantidad de horas extras laboradas o pagos por recargos que le correspondía cancelar al empleador. Por tanto y con la manifestación del órgano de cierre, respecto a la carga que le correspondía a la parte interesada, no hay certeza de lo efectivamente laborado y, en consecuencia,

³ Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL022-2020 Radicación N°76947 del 19 de enero de 2022. M.P Jorge Prada Sánchez.

⁴ Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 6738-2016 Radicación N°41715 del 11 de mayo de 2016. Magistrado Ponente Jorge Luis Quiroz Alemán.

no le es dable al juzgador realizar cálculos que pueden resultar inexactos para las partes.

Colorario, en este aspecto ha de ser confirmada la decisión de primera instancia.

5.2.2.- DE LA INDEMNIZACION MORATORIA ARTICULO 65 DEL C.S.T.

No es un hecho discutido que el demandante ALEJANDRO ZARATE ARDILA, estuvo vinculado con el demandado mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando las labores que en la demanda describieron. Ahora bien, el valor de las cesantías resultantes del contrato, aunque fueron pagadas directamente al trabajador, no fueron consignados ante el fondo correspondiente en vigencia de la relación laboral. Sin embargo, como quedo probado, luego de la presentación de la demanda COOMPRORIENTE, procedió a realizar el pago nuevamente, pero, en esta oportunidad al Fondo correspondiente, respecto a las prestaciones sociales a la terminación del contrato, fueron pagadas en parte, lo que conllevó a una condena parcial de estas.

Bajo esta perspectiva, ha de incursionarse en el análisis de la indemnización moratoria, la cual encierra una naturaleza sancionatoria que busca castigar al empleador que adeude al finalizar un contrato de trabajo los salarios y prestaciones al trabajador.

Para mayor ilustración, el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el patrono que no hubiere cubierto tales conceptos a la fecha de culminación del contrato deberá cancelar a favor del trabajador, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día del retardo en el pago.

Mediante el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, se modificó el citado artículo 65 del CST. Estableciendo que:

“Artículo 29. Indemnización por falta de pago. El artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

Artículo 65. Indemnización por falta de pago:

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.

En sentencia C-892/09 de la H. Corte Constitucional se dispuso que:

“La indemnización moratoria es la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador, siendo su aplicación desligada de las causas que motivaron la terminación del contrato de trabajo, destinada a proteger al trabajador de los efectos en el tiempo de la falta de pago de las acreencias debidas, a la culminación de la relación laboral”

La Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia⁵ ha sostenido de manera reiterada que dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir, que no basta con que se dé dicho incumplimiento para que opere la imposición de la indemnización, sino que, en cada caso, el juez deberá analizar las explicaciones entregadas por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe. Esto quiere decir, que el empleador que pretenda que el juez lo exonere de tal carga, deberá demostrarle que su omisión o mora en el pago de las acreencias laborales estuvo asistida de buena fe, o sea que tendrá que desvirtuar la referida presunción.

De todas maneras, para los efectos del Art. 65 ídem, la mala fe, no se limita a la presencia del dolo en la omisión o mora en el pago de los salarios y/o las prestaciones sociales, ni a las actitudes temerarias, maliciosas o engañosas de parte del empleador, sino que comprende también otros factores, tales como la indiferencia por los derechos del trabajador, la apatía, la dejadez, el desinterés, y

⁵Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia No. 26757 de 2006.

la negligencia que muestra el empleador frente al asalariado al mantener al garete su derecho al pago de tales acreencias.

Para el caso *sub examine*, en la argumentación del recurso de alzada por parte del demandante, cuestiona la conclusión del fallo referente a que la actuación del accionado estuvo revestida de mala fe, en primer lugar, por encubrir la relación laboral en sendos contratos de trabajo a término fijo, cuando en realidad y como se declaró en primera instancia existió un único contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad, en segundo lugar y consecuencia de lo anterior, encubrió los derechos laborales del demandante, cancelándolos así en indebida forma para lograr un beneficio propio.

Ahora de las documentales aportadas al proceso por la demandada y con el interrogatorio de parte practicado al representante legal de COOMPRORIENTE, si bien es cierto, se suscribieron varios contratos de trabajo entre las partes, también lo es que la finalización de los mismos se efectuaba la correspondiente liquidación, significando con ello que el empleador en ningún momento se sustrajo de sus obligaciones.

Sin embargo, con referencia a lo aquí debatido de las cesantías, pues si bien también fueron canceladas con cada una de las liquidaciones al trabajador, lo cierto es que el C. S. del T., regula esta situación y lo prohíbe, pues el actuar correspondiente es consignándolas a un Fondo respectivo y quien no lo hiciere de esa manera tendrá como sanción el perder ese pago y tener que consignarlas en debida forma nuevamente.

Ante ello, tal y como como obra en la contestación de la demanda⁶, el 15 de febrero de 2021, COOMPRORIENTE consignó al demandante la totalidad de las cesantías causadas durante la vigencia de la relación laboral a favor del demandante al Fondo Porvenir y, si bien es cierto es una actuación que se surtió de manera tardía, se evidencia la buena fe del empleador por cuanto no necesito de un fallo judicial, pues por voluntad de este decidió perder las cesantías que ya habían sido canceladas y proceder a consignarlas nuevamente, como en derecho corresponde.

⁶ Archivo digital 03ContestacionDemanda.pdf. Paginas 140-146.

En cuanto a las demás acreencias, como no fuere apelado se tendrá en cuenta lo decidido por el *A- quo*, y concluye esta Sala, que al no ser lo suficientemente contundentes los argumentos del apelante como para desvirtuar o poner en entredicho los argumentos del Juez de primera instancia para declarar la mala fe del demandado y, en consecuencia, condenarlo al pago de la indemnización moratoria por el no pago oportuno de las prestaciones sociales, la sentencia impugnada sigue amparada por la presunción de acierto y legalidad, por lo que la misma se mantendrá inalterable.

5.2.3. DE LA ENFERMEDAD LABORAL

Expone el apelante que, como consecuencia de la actividad desempeñada por él en favor de COOMPRORIENTE, desarrolló una hernia inguinal y umbilical bilateral, la cual atribuye a una enfermedad laboral por sobreesfuerzo de su trabajo al tener que alzar un portón ubicado a la entrada de las instalaciones donde prestaba sus servicios y el cual pesaba 300 kilos.

En primer lugar, tenemos que según el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 una enfermedad laboral es la contraída por estar expuesto a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral, que debe estar dentro de las enlistadas por el gobierno nacional o será declarada así las que se demuestre una relación de causalidad con los factores de riesgo y será reconocida como enfermedad laboral.

A su vez, el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, respecto a la calificación del estado de invalidez, indico:

“CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE INVALIDEZ.

El artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, quedará así:

Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las entidades promotoras de salud (EPS), determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias.

En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días.”

De lo anterior, en el expediente si bien obra historia clínica del demandante, en ella no se observa que se haya tratado como una enfermedad de origen laboral, pues al respecto el médico tratante no realizó observación alguna. Así como tampoco se probó la existencia de causalidad entre la labor desempeñada y el diagnóstico, pues el apoderado del demandante se limitó a su dicho, sin al menos determinar si la lesión acaecida correspondía a una causa de origen profesional, común o mixto.

Reiterando lo dicho por la Corte Suprema de Justicia, es al interesado al que le corresponde probar lo pretendido, pues si bien el Juez cuenta con facultades ultra y extra petita, no significa que pueda hacerlo en materia probatoria, pues solo bastaría entonces que las partes acudan a la jurisdicción con el fin que les declaren un derecho sin aportar lo mínimo requerido para ello. Maxime cuando el demandante tiene infinidad de posibilidades para probar lo que le corresponda, en este caso si bien no cuenta si quiera con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, pudo haber aportado alguna prueba pericial al respecto, o por lo menos solicitarla al Juez según lo reglado en el C. G. del P., pero entonces no era obligación ni de la contraparte ni del juez probar o establecer la procedencia de su enfermedad.

Pues en el evento que hubiese probado que efectivamente se trataba de una enfermedad de origen laboral, debía probar la culpa del empleador en la generación de la misma, suponiendo que se buscaba el reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 216 del C. S. del T., pero para acceder a ello entonces también sería necesario que la parte recurrente avizorara lo esbozado por el C. G. del P. en el artículo 167 ““(…) Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”, al cual se hace remisión por lo establecido en el artículo 145 del C. S. del T., para el caso

entonces, es el trabajador o la parte demandante quien debió haber acreditado tal manifestación.

Sin embargo, la parte demandada, en su afán de desvirtuar los dichos del demandante si se tomó el lugar de probar con el certificado médico ocupacional⁷ emitido el 27 de julio de 2019, donde las observaciones indican “*TRABAJO SOLO EN SUPERFICIE (CEFALEA POSTRAUMATICA- CONFIRMAR ESPIROMETRIA- ACTUALIZAR FORMULA DE LENTES USO EN LABOR*”, de ello no se observa alguna recomendación respecto de las hernias acá citadas.

En consecuencia, en este aspecto también será confirmada la decisión del Juzgado de Primera Instancia, en denegar el origen de la enfermedad del trabajador como de origen laboral.

5.2.4. DE LOS DESCUENTOS NO PERMITIDOS POR LEY

Arguye el recurrente que en el tiempo inmediatamente anterior al término de la relación laboral el gerente de COOMPRORIENTE envió memorial⁸ el 3 de febrero de 2020, donde informan que por el daño de un celular que había sido entregado para las funciones de su cargo, se le sería descontado el valor del equipo para realizar la reposición correspondiente.

El apoderado de la parte demandante manifiesta que el descuento se hizo efectivo, por su parte, el representante legal en su interrogatorio de parte, si bien reconoce la existencia de tal documento, manifiesta que el descuento nunca se hizo efectivo y que de ello dan prueba los comprobantes de nómina.

A su turno, el Código Sustantivo del Trabajo, establece:

“ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

⁷ Archivo digital 03ContestacionDemanda.pdf. Página 55.

⁸ Archivo digital 01DemandaPoderAnexosEnvioReparto.pdf. Pagina 18.

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400. (...)"

Es decir, la situación manifestada por el empleador en la comunicación enviada, se encuentra taxativamente prohibida. Sin embargo, al revisar en las documentales obrantes con la contestación de la demanda, en la nomina para pagos de sueldos, del 1 al 15 de febrero de 2020⁹ le cancelaron la suma de \$577.946 y del 16 al 29 de febrero de la misma anualidad¹⁰ le cancelaron \$602.045, lo que quiere decir que por el mes de febrero de 2020 el trabajador recibió por concepto de salarios la suma de \$1.179.991 por parte de la demanda, y comparándolo con el salario establecido para el año 2020 por el Juez de primera instancia y el cual no fue discutido correspondió a \$1.028.000, lo cual permite concluir que no se efectuó el descuento alegado por el recurrente.

Por tanto, la sentencia en este y en todos los puntos tendrá que ser confirmada.

6 - COSTAS

Por las resultas del proceso, se condenará en costas al recurrente y a favor de la entidad demandada, para tal efecto se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

DECISIÓN

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

⁹ Archivo digital 03ContestacionDemanda.pdf. Pagina 103.

¹⁰ Archivo digital 03ContestacionDemanda.pdf. Página 63.

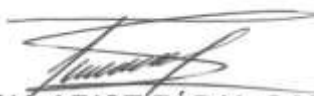
FALLA:

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia del proferida por el Juzgado del Circuito Laboral de Duitama 1 de marzo del 2022, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS al señor ALEJANDRO ZARATE ARDILA y a favor de la demandada, para tal efecto, se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a UN (1) SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al Juzgado de Origen.

CUARTA: NOTIFICAR la presente decisión a las partes por EDICTO.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL

Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada