



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 145

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 20 DE OCTUBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2019 00148 01.

DEMANDANTE(S) : GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRIGUEZ.

DEMANDADO(S) : SOCIEDAD TERRESTRE DE CARGA.

FECHA SENTENCIA : OCTUBRE 20 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 21/10/2022 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 21/10/2022 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 2.007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15238310500120190014801
DEMANDANTE	:	GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRÍGUEZ
DEMANDADOS	:	SOCIEDAD TERRESTRE DE CARGA
MOTIVO	:	CONSULTA
DECISIÓN	:	CONFIRMA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	Nº 198
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veinte (20) de octubre de dos mil veintidós (2022).

ASUNTO A DECIDIR:

El grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 9 de mayo de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama dentro del proceso de la referencia.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRÍGUEZ, a través de apoderado judicial, el 23 de mayo de 2019¹, presentó demanda en contra de la SOCIEDAD TERRESTRE DE CARGA, para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de seis meses, desde el 21 de diciembre de 2016 hasta el 26 de marzo de 2019, que el contrato de trabajo se terminó de manera unilateral con justa causa por parte de

¹ Archivo Digital 03ActaRepartopdf

GUSTAVO ALBERTO ACOSTA en la modalidad de despido indirecto, por cuanto la empresa desconoció las disposiciones de los numerales 6, 7 y 8 del literal b del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con las causales 1, 4, 7 y 9 del artículo 57, así como lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 59 del C. S. T., que la empleadora desmejoró el salario y cargo desempeñado por el demandante a partir del 21 de junio de 2018, fecha en la que se hizo efectivo su reintegro a la empresa por disposición del Juzgado Tercero Civil del Circuito de Duitama, que ordenó el reintegro a un cargo igual o de superior jerarquía, y que, como consecuencia de ello, se condene al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato con causa imputable al empleador, diferencia salarial dejada de percibir a causa de la disminución de su salario a partir del 21 de junio de 2018 y hasta el 26 de marzo de 2019, diferencia de la liquidación por concepto de prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones del 21 de junio de 2018 hasta el 26 de marzo de 2019 y la diferencia de la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 impuesta por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Duitama, costas y agencias en derecho.

Fundan las pretensiones, en síntesis, en los siguientes hechos:

1.- GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRÍGUEZ laboró al servicio de la SOCIEDAD TERRESTRE DE CARGA S.A.S mediante contrato fijo inicial de seis meses a partir del 21 de diciembre de 2016 hasta el 26 de marzo de 2019.

2.- Las labores desempeñadas por el demandante consistían inicialmente en conductor de tracto camión y, con posterioridad, como auxiliar administrativo, auxiliar de mantenimiento y coordinador de tráfico.

3.- El salario pactado en el contrato fue variable, correspondía a un básico mensual equivalente al s.m.l.m.v más una comisión del 2.5%, y el promedio mensual correspondía a \$2.013.000, sobre el cual se realizaba la cotización al sistema general de seguridad social integral.

4.- El 11 de marzo de 2017 el trabajador sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó la amputación parcial de la falange distal de los dedos índice y medio de su mano izquierda, por lo cual tuvo incapacidades prolongadas que superaron los 180 días, por las que, finalmente, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, determinó un porcentaje del 25.57% de pérdida de capacidad laboral.

5.- El día 21 de junio de 2018, la empresa dio por terminado de forma unilateral el contrato, aduciendo el vencimiento del mismo, sin solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo.

6.- Por lo anterior, el demandante promovió acción de tutela, la cual en segunda instancia correspondió al Juzgado Tercero Civil del Circuito de Duitama, autoridad que dispuso el reintegro al cargo desempeñado o a uno de igual o superior jerarquía, el pago de salarios, prestaciones y aportes al sistema general de seguridad social integral desde la terminación hasta que se hiciera efectivo el reintegro y el pago de la sanción establecida en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

7.- El 17 de agosto de 2018, la empresa dio cumplimiento a la sentencia, reubicando al trabajador en el cargo de auxiliar administrativo con una asignación mensual fija de \$781.242, desmejorando sus condiciones laborales y, en cuanto al pago de la sanción, se tuvo en cuenta como base el salario mínimo y no el devengado por el demandante.

8.- Posteriormente, la SOCIEDAD TERRESTRE DE CARGA S.A.S, decidió trasladar a GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRÍGUEZ, en septiembre de 2018, a Puerto Nare- Antioquia, sin tener en cuenta que el demandante residía en la ciudad de Duitama con su familia, conformada por su esposa y cuatro hijos, alterando las condiciones del contrato y aumentando sus gastos. Tal decisión se tomó pese a las restricciones médicas, pues, por la temperatura del lugar, aumentaron sus dolencias físicas, situación que fue conocida por la empresa mediante reportes elaborados por el trabajador.

9.- Lo anterior se mantuvo por un lapso de cinco meses, cuando lo trasladan nuevamente a Duitama al cargo de Coordinador de Tráfico, con una asignación equivalente al s.m.l.m.v.

10.- Sin haber transcurrido un mes en el último cargo, recibió dos memorandos donde se le indicó la posibilidad de un tercer memorando para retirarlo definitivamente de la empresa, sin llamarlo a descargos para ejercer su derecho de defensa.

11.- El 26 de marzo de 2019, el demandante presentó carta de renuncia fundamentada en el desconocimiento de la empresa de las causales 6, 7 y 8 del

literal b del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con las causales 1, 4, 7 y 9 del artículo 57 del C. S. T.

12.- El 28 de marzo de 2019 la empresa no aceptó la renuncia y le exigió continuar laborando.

13.- El día 1 de abril de 2019 GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRÍGUEZ presentó renuncia irrevocable y solicitó, con fundamento en el numeral 7 del artículo 57 del C. S. T., se le expidiera certificación laboral.

14.- La renuncia no fue aceptada y, en cuanto a la certificación, la misma fue expedida y indicando que el demandante se encuentra vinculado desde el 20 de junio de 2018 como auxiliar de mantenimiento.

15.- El demandante considera que el certificado no es real, pues se encuentra vinculado desde el 21 de diciembre de 2016 como conductor de tractocamión, ya que la tutela ordenó el reintegro sin solución de continuidad. Por lo cual, solicitó aclaración.

16.- La empresa en nueva certificación indicó *“El señor GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRIGUEZ, laboro en la organización en el cargo de conductor de tractocamión en el periodo comprendido del 21 de diciembre de 2016 al 20 de junio de 2018, con un contrato a término fijo de seis meses, se da por terminado el contrato y por medio de acción de tutela es reintegrado el 17 de agosto de 2018 al cargo de auxiliar de mantenimiento hasta el 6 de marzo de 2019 y del 7 de marzo de 2019 al 26 de marzo de 2019 como coordinador de tráfico”*

17.- Considera el demandante que la certificación no cumple con la normatividad existente, por cuanto la aclaración del fallo de tutela constituye una expresión negativa que le impide ocuparse en otra empresa. Por lo tanto, solicitó mediante derecho de petición le fuera expedida una nueva certificación omitiendo tales afirmaciones.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, al que correspondió por reparto, en providencia del 30 de mayo de 2019² admitió la demanda, y dispuso correr traslado al demandado, quien procedió a dar contestación a la misma, oponiéndose a la totalidad de las pretensiones, tras argumentar que al demandante se le cancelaron la totalidad de los emolumentos salariales y prestacionales hasta la finalización de la relación laboral dentro de los plazos pactados y conforme al salario acordado, tampoco se desmejoraron las condiciones contractuales por cuanto los últimos cargos son superiores al de conductor de tractocamión, ni se configuró el despido indirecto alegado. En cuanto a los hechos manifestó que no solicitó permiso para el despido ante el Ministerio de Trabajo porque el trabajador no se encontraba incapacitado y el porcentaje de pérdida de capacidad laboral fue del 6.46%, que el traslado a Puerto Nare obedeció a que la sede de Duitama es administrativa y la de Antioquia es operativa y siguiendo con lo estipulado en el contrato se le continuó pagando el s.m.l.m.v; en cuanto a los memorandos, aseguró que estos son de carácter educativo y no de carácter sancionatorio, por lo que no admiten descargos, y de la certificación, aunque manifiesta los términos en la que fue emitida, aseguró que no se presentó de mala fe y menos se le causaron daños al demandante, pues en la actualidad se encuentra trabajando como conductor del señor FEDERMAN LIZARAZO.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó: *inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia de despido indirecto y de incumplimiento de las obligaciones contractuales, reglamentarias y legales en cabeza de SOCIEDAD TERRESTRE DE CARGA S.A.S, enriquecimiento sin causa, pago, compensación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y la genérica.*

III.- Sentencia consultada.

En audiencia del 9 de mayo de 2022, evacuada la fase probatoria y de alegaciones, se profirió sentencia a través de la cual: (1) Declaró que entre las partes existió una relación laboral regida por contrato de trabajo a término fijo de 6 meses que inició el 21 de diciembre de 2016, fue prorrogado y finalizó el 26 de marzo de 2019 por renuncia voluntaria del demandante; (2) Declaró probada la excepción de

² Archivo Digital 04AutoAdmisorioNotificacion.pdf

inexistencia de las obligaciones reclamadas propuestas en la demanda y no probadas las demás; (3) Como consecuencia, negó las demás pretensiones incoadas por el demandante y absolvió a la demandada de las mismas; (4) Condenó en costas al demandante; y, (5) Dispuso el grado jurisdiccional de consulta.

Funda la sentencia, en síntesis, en las siguientes consideraciones:

1.- Señaló que no existe discusión en cuanto a la existencia de la relación laboral desde el 21 de diciembre de 2016 y hasta el 26 de marzo de 2019, tampoco sobre los cargos desempeñados ni sobre el reintegro.

2.- Respecto a la suma devengada, no hay soporte que sea el manifestado por el demandante y sin prueba no se pueden tener como ciertas las afirmaciones de este, más cuando la empresa no negó el pago del salario mínimo, pero, en cuanto al porcentaje, aseguró que era solo para conductores, como se evidencia en el contrato aportado, pues el único testigo del demandante indicó que se conocieron en Puerto Nare y allí la empresa les pagaba la habitación y tenían como sueldo un salario mínimo en contraprestación de sus funciones, además de cancelarles los viáticos cuando debía asistir a citas médicas.

3.- Respecto de la tacha de testigos propuestas para la totalidad de los declarantes, tanto del demandante como de la demandada, consideró el *A quo* que sus exposiciones fueron claras y convincentes con conocimiento de causa por ser compañeros del demandante, por lo tanto, carecían de vocación de prosperidad.

4.- En cuanto a la terminación del contrato, no se avizora que se configuren las causales que allí fueron consignadas, pues de haber existido no fueron alegadas en el momento oportuno y, se tuvo terminada la relación laboral por renuncia voluntaria del trabajador.

5.- De las pretensiones de condena, señaló que, como ya quedó probado que el salario correspondía al mínimo, no hay lugar a realizar reajustes salariales por cuanto la empresa cumplió en su totalidad con los pagos. Así, se declaró la prosperidad de la excepción de inexistencia de las obligaciones.

Contra la sentencia referida el apoderado judicial del demandado interpuso recurso de apelación; sine embargo, el mismo se rechazado por el *A quo* por ausencia de

sustentación, motivo por el cual en esta instancia se conoce del grado jurisdiccional de consulta, teniendo en cuenta que se trató de una sentencia adversa a las pretensiones del trabajador.

IV.- Alegaciones en segunda instancia.

Corrido el traslado para que las partes alegaran en segunda instancia, estas se pronunciaron como sigue:

Demandante

1.- El demandante señaló que el juzgado de primera instancia desconoció por completo las pruebas testimoniales allegadas al proceso por el extremo activo, limitándose a valorar en extenso los testimonios del demandado, dejando de lado que fueron tachados por sospechosos.

2.- No se valoró por parte del A quo que el demandante sufrió un accidente laboral que lo incapacitó para ejecutar la actividad o labor objeto de su contrato de trabajo como conductor de Tracto camión, condición especial que derivó en malos tratos de parte de la empresa, al punto tal que tuvieron que ser amparados por autoridad judicial.

3.- Ocurrido el reintegro, la empresa efectuó, de manera sistemática, actos de persecución y acoso para obligar al Señor Acosta a renunciar o propiciar de manera forzada unas condiciones que justificaran la terminación por justa causa del contrato de trabajo, al punto tal que fue trasladado a una localidad distante, 10 horas de su lugar de habitación y núcleo familiar (puerto Nare), en condiciones de inferioridad en cuanto al cargo asignado, salario y, en general un desmejoramiento de todas sus condiciones laborales.

4.- Se dejó de lado que las condiciones de salud le obligaron a regresar a Duitama y allí fue tratado de forma hostil por la empresa, víctima de memorandos sin justificación por desarrollar labores para las cuales nunca fue capacitado.

5.- Los actos de persecución se advierten, incluso, con las certificaciones que fueron entregadas al mismo demandante registrando experiencia o vinculación inferior al tiempo real de trabajo y haciendo mención a que el contrato fue terminado y que su

reintegro fue forzoso por orden de tutela para así crear un mensaje negativo, impidiendo su vinculación con otro empleador.

Demandado

Por su parte, la empresa Terrestre de Carga solicitó que se confirme en su integridad la decisión de primera instancia, por encontrarla ajustada a derecho.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos procesales.

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Por tratarse del grado jurisdiccional de consulta previsto en el artículo 69 del C. P. T. y S. S. para las sentencias totalmente adversas al trabajador, la Sala no tiene otras limitaciones que las establecidas por la propia demanda, su contestación y el respeto estricto por los derechos mínimos del trabajador en cuyo favor se estableció ese grado jurisdiccional.

Así, vistas la demanda y su contestación y pese a que como se indicó se trata del grado jurisdiccional de consulta, se tiene que la relación laboral fue aceptada por la SOCIEDAD TERRESTRE DE CARGA S.A.S en los periodos indicados por GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRÍGUEZ e, incluso, la terminación de la misma que fue anulada por una orden de tutela emitida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Duitama que llevó a su reintegro y reubicación laboral; en consecuencia, no existiendo duda sobre los aspectos referidos, como fueron fijados en primera instancia, se debe estudiar: (1) El salario devengado por el demandante en vigencia de la relación laboral (2) Causas de terminación del vínculo contractual y (3) La procedencia de reajustes salariales, prestaciones y de indemnizaciones.

3.- Salario Devengado

Se extrae de la demanda que inicialmente el salario devengado por el demandante en su calidad de conductor de tractocamión estaba conformado por un salario mínimo legal vigente para la anualidad como básico, más un 2.5% por concepto de producción, por ende, el mismo era variable pero que en promedio recibía una remuneración mensual total de \$2.013.000.

La anterior situación no se encuentra en discusión, pues en los mismos términos fue aceptada por la demandada, la cual, incluso, aportó copia del contrato celebrado entre las partes. Sin embargo, GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRÍGUEZ afirma que, con posterioridad al accidente de trabajo que sufrió, que le impidió seguir desempeñando sus funciones como conductor, tuvo que ser reubicado en otra área de la empresa, como así se afirmó con las pruebas testimoniales, que dieron cuenta que estuvo en el área administrativa y operativa de SOCIEDAD TERRESTRE DE CARGA S.A.S, situación que desmejoró sus condiciones económicas, pues, desde ese momento y hasta la terminación de la relación laboral, le fue cancelado el salario mínimo.

En la sentencia consultada, se explicó con detalle porqué con las pruebas documentales aportadas se estableció que desde el inicio de la relación laboral, el actor percibía un salario no superior al mínimo legal mensual vigente. Así, en la contestación de la demanda, se aportó el contrato de trabajo, que estipuló en la cláusula cuarta *“Como contraprestación por su labor, EL EMPLEADOR pagara a EL TRABAJADOR el salario variable, indicado en el párrafo siguiente, que describe la composición mixta del salario, el cual deberá cancelar en la fecha y lugar indicado, quedando establecido que en dicho pago se haya incluida la remuneración correspondiente a los descansos dominicales y festivos de que trata los Arts. 172 y 187 del Código Sustantivo de Trabajo. PARÁGRAFO: El salario acordado es variable y se compone de: un salario fijo o básico, equivalente a UN (1) salario mínimo legal mensual vigente, conforme lo establezca el Gobierno nacional, más los porcentajes que se establecen así: EL DOS PUNTO CINCO POR CIENTO 2.5% Conforme la tarea realizada, equivalente al resultado de la cantidad de operaciones de carga que realice durante el periodo mensual correspondiente, es decir, liquidado sobre la producción neta obtenida. Bajo esta modalidad, se establece una producción determinada, la cual, cumplida genera a favor del trabajador el salario como está pactado³”*.

³ Archivo Digital 05PoderAnexos.pdf. Pág. 8.

Las condiciones laborales fueron corroboradas con el interrogatorio de parte del demandante, de la representante legal de la demandada y especialmente el testimonio de Yamile Gualteros, quien para la época era la coordinadora de nómina y cartera, persona que aseguró que la sociedad demandada tuvo como salario básico mensual el mínimo vigente durante la relación laboral, pues si bien inicialmente se habló de un porcentaje, este era por labores específicas de la conducción y como el demandante no pudo seguir ejerciendo estas funciones por disposición de la ARL, debía seguir con el salario fijo pactado desde el inicio, el cual correspondía al mínimo, en los mismos términos que era percibido por la mayoría de trabajadores de la empresa que no fueran conductores.

Ahora, detalla también la testigo Sandy Jimena Torres, que por las capacidades profesionales y de experiencia con que contaba el demandante, era imposible lograr la reubicación en un cargo de mayor jerarquía, pues los demás requerían conocimientos profesionales y especialmente en el área administrativa o de contabilidad. Sin embargo, la empresa, en cumplimiento del contrato inicialmente pactado y lo ordenado por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Duitama en fallo de tutela, propendió por la estabilidad del demandante, llegando a crear, incluso, nuevos cargos para que él los pudiese desempeñar, o trasladándolo a zonas donde las actividades se adecuaban al conocimiento del entonces trabajador, aclarando que por la distancia le fue reconocido el hospedaje y los viáticos, tanto para su descanso como para los momentos en que tenía que asistir a citas médicas, evitando que de esta forma el demandante sintiera menoscabo en su patrimonio.

Lo anterior lleva a concluir con plena certeza que al interior del proceso no obra prueba alguna que determine que el salario devengado por el demandante, realmente fuera superior al que se probó cancelado y, en consecuencia, que el demandado hubiese cancelado un valor inferior al que le correspondía al trabajador por concepto de prestaciones sociales o salarios.

Importante resulta advertir que ninguna de las prestaciones sociales que acá se reclaman se generaron con anterioridad al accidente laboral, época para la cual se estableció el salario, en virtud de su variabilidad, resultaba en promedio superior al mínimo, y luego de esa fecha el salario percibido era el mínimo legal mensual vigente, pactado desde el inicio de la relación laboral, monto sobre el cual debían reconocerse y cancelarse todas las obligaciones de orden laboral.

Recuérdese al respecto que, de conformidad con lo previsto en el artículo 167 del C.G.P., aplicable por remisión analógica a los procesos laborales, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. Para este caso, correspondía al actor demostrar de manera fehaciente que a pesar de que su salario mensual equivalía a un valor aproximado de \$2.013.000, como se dijo en la demanda, con posterioridad al accidente se siguieron realizando actividades que por sus características eran propias de aquellas cobijadas por el 2.5% adicional en el pago o que sus prestaciones se liquidaron por un monto inferior; no obstante, como se advirtió, más allá de los pagos realizados por el empleador, ninguna prueba demuestra que se haya cancelado valor superior al allí consignado, por lo que resultaba claro que el funcionario judicial carecía de medio probatorio que le permitiera acceder a las pretensiones de la demanda.

Corolario de lo expuesto, la Sala concluye, que lo establecido por el juzgado de instancia, se ajusta a esa realidad probatoria y, por ende, se confirmará la sentencia en este aspecto.

4.- Terminación Del Contrato De Trabajo

El demandante presentó renuncia a su cargo el 26 de marzo de 2019⁴, la cual fundó en las causales establecidas en los numerales 6, 7 y 8 del literal b del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1, 4, 7 y 9 del artículo 57 del C. S. T., advirtiendo que se estaban ejerciendo actos de acoso laboral al no recibir inducción para las labores que le habían sido encomendadas, desmejoraron sus condiciones laborales y le pagan en fechas no establecidas en el contrato.

Recuérdese al respecto que el artículo 64 del C. S. T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”*. En ausencia de la justa causa comprobada por parte del empleador debe pagar la indemnización en los términos previstos en el artículo citado, salvo que se trate de trabajador con estabilidad laboral que le permita en determinadas situaciones obtener el reintegro de su labor.

⁴ Archivo Digital 01PoderAnexos. Pdf. Pág. 29.

Establecido lo anterior, la abundante Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, sobre la carga demostrativa a que se somete cada una de las partes en discusión sobre la legalidad o justeza de la terminación del contrato laboral, se parte del supuesto que, conforme a tales criterios y la obligación contenida en el artículo 167 del C. G. del P., la demostración del despido le corresponde al actor, y la justificación o comprobación de las causales que motivaron la decisión o la autorización ar le corresponden a la demandada.

Precisamente, sobre la carga de la prueba en la terminación del contrato, se ha dicho que corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador la justa causa invocada para la terminación del contrato de trabajo; así lo ha señalado la Alta Corporación:

“En lo que sí tiene razón la sociedad impugnante, es en que el demandante no acreditó el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios. Esta Corporación tiene adoctrinado que en materia de despido «[...] sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión» (CSJ SL592-2014)”⁵.

En el presente asunto, señaló el demandante que la renuncia al cargo obedeció a causas estrictamente imputables a la empresa, quien incumplió el contrato laboral celebrado, pues luego del accidente laboral desmejoró sus condiciones no solo salariales, sino que lo trasladó lejos de su núcleo familiar y ha tenido que soportar un ambiente laboral difícil.

Como se dijo en precedencia, la primera carga de la demandante, se supeditaba a demostrar que la terminación de la relación laboral se dio por causas propias del empleador; sin embargo, de las pruebas practicadas en este asunto no se avizora la existencia de tales irregularidades, que lleven a concluir que el despido se dio por situaciones imputables a la empresa demandada.

Tal y como quedó claro en precedencia, el desmejoramiento salarial a que alude la demandante carece por completo de justificación, pues desde el primer momento en que inició la relación laboral, el salario básico pactado era el mínimo legal y fueron las condiciones medicas del actor las que impidieron que siguiera

⁵ SL1762-2022, Radicación N°84450 del 11 de mayo de dos mil veintidós (2022).

percibiendo los saldos adicionales que, por las labores de conductor obtenía, pero que, como se ha insistido, obedecieron más al hecho de devengar un salario variable.

Sobre el traslado del señor ACOSTA, la jefe de talento humano Sandy Jimena Torres y la Representante Legal de la empresa, Sandra Patricia Velandia Balaguera, precisaron que este obedeció a que el trabajador no cumplía con el perfil profesional de área administrativa que tiene su sede en Duitama, pero que a pesar de ello buscaron las condiciones para que pudiera prestar sus servicios en la sede operativa que queda en Puerto Nare- Antioquia en donde le cancelaron el hotel y los viáticos, situación que fue confirmada por el testigo del demandante Wilson Orlando González Suarique, lo que de sumo implica que no se dio afectación por dicha contingencia. Aunado a ello, la renuncia se dio cuando el actor ya se encontraba de regreso, laborando en la ciudad de Duitama.

De los supuestos incumplimientos relacionados con lo preceptuado en el artículo 57 del C. S.T., se tiene que con posterioridad al accidente, el demandante ocupó tres cargos, dos en la sede administrativa de la empresa y uno en la sede operacional, para los cuales fue capacitado, en los primeros, por la señora Sandy Jimena Torres y el último por el señor Jaime Leonardo Becerra, como lo indicaron cada uno en sus testimonios y las documentales aportadas que fueron denominadas “manual de competencias⁶”, firmadas por el demandante para cada cargo. En el mismo sentido, para el cargo de controlador de tráfico, que ejercía en el momento que presentó su renuncia y en el cual le fueron enviados dos memorandos, la señora Sandy Jimena Torres indicó que en varias oportunidades le ofreció su colaboración a fin de estudiar las actividades que debía desempeñar.

En cuanto a la remuneración, aseguró GUSTAVO ALBERTO ACOSTA RODRÍGUEZ en su declaración de parte, acerca de la forma como le cancelaban el salario, “*me lo pagaban a veces hasta el 10 de cada mes*”, se evidencio en el reglamento interno de *trabajo* “*ARTICULO 27.- PERIODOS DE PAGO: El periodo de pago en la empresa TERRESTRE DE CARGA SAS. Sera mensual. Sin embargo, la empresa contara con un tiempo máximo de 15 días hábiles después del último día de cada mes para realizar los pagos correspondientes a los salarios y prestaciones causados en el periodo*”⁷, es decir, la empresa cumplía con el reglamento interno de trabajo.

⁶ Archivo Digital 05PoderAnexos.pdf. Pag 57-59, 73-74 y

⁷ Archivo Digital 05PoderAnexos.pdf. Pág. 87.

En cuanto al numeral 7, que corresponde a la certificación, la misma fue solicitada con posterioridad a la renuncia y no en vigencia de la relación contractual. Por tanto, no se considera que este motivo de renuncia pueda ser imputado al empleador para que se configure como causal de despido, lo que estaría en concordancia con la nugatoria vulneración del numeral 9 del artículo 57 ibidem.

Así las cosas, para la Sala, no existe prueba de los presuntos hechos que motivaron la renuncia, por lo que puede decirse que el trabajador no cumplió con la carga que le asistía de demostrar que el contrato lo dio por terminado el demandado y lo único que puede concluirse es que fue el trabajador el que, de manera unilateral, decidió renunciar al cargo que venía desempeñando.

5.- Del Reajuste

En este aspecto indica el demandante que si bien la empresa pagó y liquidó sus salarios, prestaciones e indemnizaciones, las mismas fueron con el salario mínimo y no con el salario promedio que ganaba el demandante antes de la ocurrencia del accidente, es decir, cuando se desempeñaba como conductor de tractocamión, incluyendo el 2.5% por la actividad y que correspondía a \$2.013.000.

La Sala avizora que como fue decidido y confirmado en acápites previos, el salario del trabajador correspondió al mínimo mensual vigente para la época y por la restricción que le hubiese puesto la ARL no podía volver a desempeñarse como conductor de tractocamión, lo que conlleva a que no pueda volver a percibir, por lo menos en este caso, el porcentaje adicional aludido. La pretensión tampoco presentaba vocación de prosperidad.

6.- Costas.

Por tratarse de consulta, es decir, por no haber existido controversia, de conformidad con el artículo 365 del C. G. P., no hay lugar a condena en costas.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE

VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: DECLARAR ajustada a derecho y, por tanto, **CONFIRMAR** la sentencia consultada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

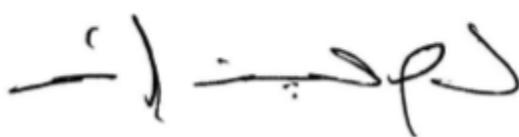
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado