

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA ÚNICA

Patrimonio cultural e histórico de la Nación
Ley 1128 de 2007

Radicación:	157593105001201400038 01
Proceso:	Laboral Ordinario
Providencia:	Sentencia - segunda instancia
Decisión:	Confirma.
Demandante:	Nairo Rivera González
Demandado:	Transportempo S.A.S.
M. Ponente:	Jorge Enrique Gómez Ángel Sala segunda de decisión.

**CONTRATO DE TRABAJO-Terminación de contrato-justa causa-
Falta de pruebas.**

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo enumera las justas causas por las que el empleador puede despedir al trabajador; habiéndose invocado por el patrono la contenida en el numeral 6° del precitado artículo, le imponía probar íntegramente, observándose que su alegato no estuvo acompañado de actividad probatoria alguna, es mas en el numeral 9 del artículo 84 del reglamento interno de trabajo no se encuentra expresa la prohibición de hacer paradas en puntos prohibidos; además que no se aportó ningún memorando firmado por el trabajador en el que se diera a conocer la prohibición motivo del despido y menos aún se observa que en el mismo documento de terminación se hiciera referencia a que el despido se debía por la recurrencia del comportamiento violatorio de la prohibición específica por parte del trabajador, con conocimiento previo de la prohibición, pues solo hace referencia a solo un hecho genérico como causal del despido y como lo exige el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo no se especificó aquella. Finalmente el recurrente no probó como el trabajador puso en riesgo o en peligro su vida, la carga que transportaba y el vehículo en el que se movilizaba, solo adujo que existió una violación de una prohibición sin aducir de ninguna manera el hecho constitutivo de la misma.

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA ÚNICA

Patrimonio cultural e histórico de la Nación
Ley 1128 de 2007

Radicación:	157593105001201400038 01
Proceso:	Laboral Ordinario
Providencia:	Sentencia - segunda instancia
Decisión:	Confirma.
Demandante:	Nairo Rivera González
Demandado:	Transportempo S.A.S.
M. Ponente:	Jorge Enrique Gómez Ángel Sala segunda de decisión.

AUDIENCIA DE FALLO:

Santa Rosa de Viterbo, miércoles treinta (30) de marzo de dos mil dieciséis (2016), siendo las 8:30 a.m. se constituyó en Audiencia Pública la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial, con el fin de llevar a cabo la diligencia. Reunidos la secretaria y los Honorables Magistrados integrantes de la Sala, presidida por el doctor Jorge Enrique Gómez Ángel, no encontrándose presentes ninguna de las partes interesadas, se profiere la decisión de fondo del recurso de apelación interpuesto por el demandante Nairo Rivera González en contra de la sentencia de 21 de enero de 2015 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

Antecedentes: El 28 de enero de 2014 Nairo Rivera González, presentó demanda contra la empresa “Transportempo S.A.S.”, con la expectativa de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido ejecutado desde el 13 de enero de 2010 hasta el 22 de febrero de 2013, que se declarara la terminación unilateral del contrato sin justa causa, imputable al empleador y como consecuencia de lo anterior se le condenara a pagar la indemnización correspondiente. Igualmente solicitó se condenara al patrono al pago de las prestaciones sociales como son cesantías, interés de cesantías, prima de servicios, vacaciones, el pago

de derechos y acreencias, aplicando los principios *extra* y *ultrapetita* en favor del ex trabajador y finalmente solicitó condenar al demandado al pago de costas y agencias en derecho.

Hechos: Que entre el actor y la sociedad demandada existió un vínculo laboral desde el 13 de enero de 2010 hasta 22 de febrero del 2013, desempeñando el cargo de conductor en la planta de “Cementos Argos” de Sogamoso; que recibía órdenes directas del empleador con sede Sogamoso; que laboraba una jornada ordinaria de cuarenta y ocho (48) horas semanales en turno señalados por el empleador; que el último salario devengado fue de \$720.000,00 mensuales, base sobre la cual la empresa le reconocía incrementos bajo la modalidad de porcentajes o puntos para un salario promedio mensual de \$2'000.000,00 libres de todo descuento; que en diciembre de 2012, por habersele descargado el celular aproximadamente a las 1:30 a.m., no pudo contestar el teléfono para reportar su ubicación, en un viaje que realizaba hacia Zipaquirá por lo que fue suspendido, lo que sirvió de argumento para que el día 17 de enero de 2013 a altas horas de la madrugada por fatiga de trabajo tomó tinto a la salida de Chocontá, lo que se consideró por el patrono como una falta por lo que el día 22 de febrero de 2013 unilateralmente dio por terminado su contrato de trabajo, aduciendo faltas extremas graves. Continuó el demandante y expuso que a través de correo le informaron que se le había consignado su liquidación en un Juzgado de Medellín y finalmente informó que la demandada le adeudaba dineros causados por prestaciones sociales desde el 13 de enero de 2010 y la indemnización a cargo del empleador por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Trámite de primera instancia: La primera instancia inadmitió inicialmente la demanda, y subsanados los defectos esta fue admitida el 26 de septiembre de la misma anualidad, agotándose la conciliación y audiencias del caso.

Sentencia de primera instancia: La primera instancia declaró la existencia de contrato de trabajo entre las partes pues el demandado así lo aceptó en la contestación de la demanda; seguidamente la instancia procedió a condenar a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa contenida en el Literal b) del artículo 64 del

Código de Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por un valor de \$ 5'870.666,00 indexados con la corrección monetaria que certificara el D.A.N.E., desde que se hizo exigible y hasta su solución o pago, sustentando esta decisión en el hecho de que en la carta de despido, la demandada esgrimió como causal del mismo el incumplimiento de una de las obligaciones especiales que le asigna la ley, el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo y los reglamentos y políticas de la compañía al trabajador; finalmente condenó en costas al demandado y absolvió a la sociedad demandada de las demás pretensiones de la demanda.

Recurso y Alegatos: Contra el fallo de primera instancia el demandado interpuso el recurso de apelación, considerando que el despido en comento correspondía a una justa causa pues el trabajador había aceptado en el interrogatorio de parte, conocer de primera mano el manual de capacitación de gestión de riesgo y seguridad en la página 23 se habla del control general de seguridad prevención de hurto de vehículos y mercancía, aquí se establece que los puntos prohibidos son marcados para indicar que en zonas aledañas hay riesgos que no se pueden correr. Seguidamente el recurrente manifestó su inconformidad respecto al monto que tomó la instancia para realizar la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa y expresó que el mismo correspondía a \$1'576.517 además de estar en desacuerdo con lo impuesto frente a la indexación de la precitada indemnización, sin señalar argumentos del mismo.

En este momento se hace presente el doctor Cristhian Camilo Negro Fajardo, exhibiendo una sustitución que le hace el Apoderado de la demandada, reconociéndosele como tal.

Lo que se debe resolver Este Tribunal entrara a determinar: *(i) La procedencia de la indemnización por despido sin justa causa otorgada por la instancia, la liquidación de la misma, (ii) Si la causal de despido aparecía probada. No se estudiará la procedencia de la indemnización por cuanto nada se argumentó al respecto por el recurrente.*

CONSIDERACIONES PARA RESOLVER: El primer problema jurídico que nos ocupa es determinar si el patrono terminó el contrato por justa

causa, al respecto el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo enumera las justas causas por las que el empleador puede despedir al trabajador; habiéndose invocado por el patrono la contenida en el numeral 6° del precitado artículo que consiste en “*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones*”, aduciendo el apelante que tal prohibición se encuentra contenida en el numeral 9 del artículo 84 del reglamento interno de trabajo que está en concordancia con el numeral 1° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue puesto en conocimiento del trabajador despedido en un manual de capacitación y gestión del riesgo y seguridad, y que en el interrogatorio de parte el demandante aceptó conocerlo, finalmente expuso que a los trabajadores incluido el demandante se les hacían conocer las prohibiciones específicamente la que generó el despido como era la de no hacer paradas en puntos prohibidos, a través de memorandos, que aunque en el artículo 84 no esté expresamente especificada tal prohibición, si existe una prohibición de llevar a cabo cualquier acto que ponga en peligro la seguridad del conductor o la del vehículo y la de la carga, afirmación que le imponía probar íntegramente, observándose que su alegato no estuvo acompañado de actividad probatoria alguna, es mas en el numeral 9 del artículo 84 del reglamento interno de trabajo no se encuentra expresa la prohibición de hacer paradas en puntos prohibidos, tampoco resulta cierto lo expresado en relación con el reconocimiento que habría hecho el actor de conocer el manual de capacitación y gestión del riesgo, ya que expresamente manifestó no conocer el precitado manual, admitiendo solamente que conocía el reglamento interno de trabajo (CD de audiencia minuto 40: 20), que como recordamos no contiene expresamente la prohibición invocada; además que no se aportó ningún memorando firmado por el trabajador en el que se diera a conocer la prohibición motivo del despido y menos aún se observa que en el mismo documento de terminación se hiciera referencia a que el despido se debía por la recurrencia del comportamiento violatorio de la prohibición específica por parte del trabajador, con conocimiento previo de la prohibición, pues solo hace referencia a solo un hecho genérico como causal del despido y

como es de conocimiento y como lo exige el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo no se especificó aquella¹. Finalmente el recurrente no probó por ningún medio como el trabajador puso en riesgo o en peligro su vida, la carga que transportaba y el vehículo en el que se movilizaba, solo adujo que existió una violación de una prohibición sin aducir probar de ninguna manera el hecho constitutivo de la misma. En lo correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa liquidada, con la que está en descuerdo el demandado, se observa que el salario tomado como base por la primera instancia fue la suma de \$361.276,00 valor que es acorde con la deducción hecha por la primera instancia, la que a partir de la liquidación de cesantías por doscientos cincuenta y dos días de 2013 practicada por el patrono por el años 2013 hasta la finalización del contrato, y que aparece como prueba en este proceso a folio 40, determinó un salario base de \$2'501.141,00 y tomando que el tiempo servido fue de tres (3) años, un (1) mes y (9) días para un total de 72,17 días por esta indemnización, lo que corresponde a \$6'016.914,00 valor superior al liquidado por el juez de primera instancia, pero que por no haber sido objeto de apelación por la parte actora, no puede ser reformada con base en el principio que gobierna la segunda instancia. No se hará condena en costas.

Por lo expuesto la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, F A L L A: Confirmar el fallo de 21 de enero de 2015 emitido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso. Sin costas en esta instancia. Una vez ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al juzgado de origen.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

¹ Art 62 Código Sustantivo del Trabajo: Terminación del contrato por justa causa. (...) PAR- 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 terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos;

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

Las partes quedan notificadas en estrados. Agotado de tal manera el objeto de la diligencia, se termina y firma, autorizándose el levantamiento del acta respectiva, dejándose constancia de las partes que comparecieron.