

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL**

Valledupar, veintisiete (27) de octubre de dos mil veinte (2020)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2015-00145-01
DEMANDANTE: JORGE ORLANDO MARTÍNEZ PINILLA
DEMANDADO: MATERIALES COLOMBIA S.A.S.
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA APELADA

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar a resolver el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por el apoderado judicial del extremo demandante **JORGE ORLANDO MARTÍNEZ PINILLA**, contra la sentencia emitida el 02 de diciembre de 2015 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica con fundamento en las medidas legislativas adoptadas por el gobierno mediante Decreto 806 del 04 de junio de 2020 en su artículo 15.

I. ANTECEDENTES:

El extremo demandante, valiéndose de mandatario judicial constituido al efecto, promovió demanda ordinaria laboral contra la sociedad MATERIALES COLOMBIA S.A.S., persiguiendo que se declare que entre aquel y la empresa demandada, existió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que se prorrogó automáticamente. Además, que para el cumplimiento de prestaciones económicas, seguridad social, salud, riesgos profesionales e indemnizaciones el mismo tuvo su existencia jurídica entre el lapso temporal que va del 01 de junio de 2009 al 31 de octubre de 2014, con duración de mil novecientos cincuenta días.

Que como consecuencia de lo anterior se condene a la sociedad demandada reconocer y pagar la suma de TREINTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS (\$33'876.352,00) por concepto de prestaciones sociales adeudadas, teniendo como soporte el salario básico de DOS MILLONES QUINIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS (\$2'519.000,00); así como el reconocimiento y pago de la suma de DIECISIETE MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL PESOS (\$ 17'988.000,00) correspondiente al saldo insoluto sobre los meses comprendidos entre el 01 de noviembre de 2013 al 31 de octubre de 2014, que a su juicio debieron ser cancelados por valor de \$ 2'519.000 y no por la suma de UN MILLÓN VEINTE MIL PESOS (\$1'020.000,00) como en efecto le fueron cancelados, y que se condene al pago de costas al demandado.

Indicó el apoderado judicial del demandante como sustento fáctico de sus pedimentos, los siguientes hechos:

Que suscribió contrato laboral a término fijo inferior a un año con la demandada, el cual inició el 01 de junio de 2009 y feneció el 31 de octubre de 2014, teniendo una duración de 1.950 días, pactando como salario la suma de UN MILLÓN OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$ 1'800.000, 00).

Relata que la remuneración salarial fue incrementando durante la existencia de la relación laboral hasta llegar a la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS (\$2'519.000, 00), tal como consta en las certificaciones firmadas por la Gerente Administrativa de la demandada. Aduce que se desempeñó en el cargo de Director de Oficina Puesto Matecol Aguachica desde el 01 de junio de 2009 hasta el 07 de julio de 2013, asegurando que fue desmejorado del cargo en el que se desempeñaba sin previo consentimiento, y nombrado en el cargo de asesor comercial externo, cargo que desempeñó hasta el 26 de agosto de 2014.

Expone que las funciones y servicios prestados fueron realizados bajo la continuada dependencia y subordinación de la demandada en el Centro Comercial Materiales Colombia S.A.S., agregando que como

liquidación definitiva de sus prestaciones sociales le fue cancelada la suma de DOCE MILLONES DE PESOS (\$12.000.000), tomando como base para la liquidación el salario correspondiente a \$1.020.000 mensual, sin tener en cuenta ni incluir en ella elementos integrantes del salario tal como lo ordena el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, indicando que como salario base de cotización, debió tomarse el valor de DOS MILLONES QUINIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS (\$ 2'519.000,00), suma que resulta al tomar las bonificaciones que fueron canceladas.

Relata en su escrito genitor, que la empresa demandada no le ha cancelado la totalidad del salario desde el 01 de noviembre de 2013 al 31 de octubre de 2014 y que presentó incapacidad durante 200 días como consecuencia de la patología de orquialgia crónica bilateral de 10 años de evolución con quiste de epidídimo o espermatocèle.

2.- CONTESTACIÓN A LA DEMANDA:

La pasiva actuando por conducto de apoderado judicial se opuso a la totalidad de las pretensiones contenidas en la demanda, señalando para tales efectos lo siguiente:

Aceptó los hechos de la demanda atinentes a la existencia del contrato de trabajo entre las partes y su duración, indicando que el mismo fue suscrito inicialmente bajo la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año el cual fue prorrogado de conformidad con la ley, hasta el 31 de octubre de 2014 por renuncia del trabajador.

En lo que respecta a la inconsistencia de la remuneración salarial que alega el actor, expuso el extremo pasivo de la litis que a partir del 01 de noviembre de 2013 el trabajador y la empresa suscribieron un “otro sí” al contrato de trabajo inicialmente suscrito, por el cual se pactó que, a partir de ese momento, tanto el cargo a desempeñar como su remuneración salarial serían variados. Así, el cargo que desempeñaría el actor sería el de Asesor de Negocios Especiales, con una remuneración salarial de UN MILLÓN DE PESOS (\$ 1'000.000,00) más comisiones,

acorde con la tabla comisional establecida para negocios especiales, es decir, que el trabajador manifestó su consentimiento frente a las condiciones laborales propuestas por la empresa demandada.

Acotó que al trabajador se le cancelaban anualmente sus prestaciones sociales, siendo su liquidación final correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2014 hasta el 31 de octubre de 2014, la cual fue liquidada con la asignación salarial de UN MILLÓN VEINTE MIL PESOS (\$ 1'020.000); además que le fueron cancelados los demás elementos integrales del salario arrojando un total de DOS MILLONES CIENTO NOVENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS (\$ 2'196.869), más una bonificación de mera liberalidad por valor de NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS TRES MIL CIENTO TREINTA Y UN PESOS (\$9'083.131), correspondiendo como liquidación final un total de DOCE MILLONES DE PESOS (\$ 12'000.000,00), para lo cual aportó la respectiva liquidación –ver folio 87- firmada por el trabajador.

Indicó además que la liquidación de prestaciones sociales fueron liquidadas a final de cada año con el salario correspondiente, y que la liquidación final sobre el salario de UN MILLÓN DE PESOS (\$ 1'020.000,00) obedeció a la variación salarial pactada en el “otro sí” suscrito entre las partes, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 132 del CST.

Formuló como excepciones de mérito las que denominó: PRESCRIPCIÓN; PAGO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, BUENA FE, COMPENSACIÓN y la GENÉRICA o INNOMINADA.

3.- LA SENTENCIA APELADA:

Concluyó el trámite de primera instancia mediante proveído del 02 de diciembre de 2015, en virtud del cual se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 01 de junio de 2009 hasta el 31 de octubre de 2014, y dispuso negar las demás pretensiones relativas al

reajuste de la liquidación de prestaciones sociales deprecada, atendiendo a los argumentos que se relacionan a continuación:

Sostuvo el *a quo* que del material probatorio arrimado, se observa la suscripción de un “otro sí” al contrato de trabajo suscrito entre las partes, donde fue acordada la modificación bilateral del contrato de trabajo, en lo que respecta al cargo que desempeñaba y a la remuneración salarial que recibiría el actor, lo que consideró válido la Juez de primer nivel echando mano al principio de *ius variandi* que permea las relaciones laborales; aunando a su criterio que ello adquiere sustento dado que ambas partes suscribieron el contrato.

Expuso que la jurisprudencia laboral ha acreditado la variación de las condiciones de trabajo por razones de conveniencia que surjan de las necesidades de la empresa y no por otro motivo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo. Continuó su decisión evocando para el caso que, partiendo de los desprendibles de pago por concepto de liquidaciones presentadas como prueba en el proceso, y la firma del “otro sí” por las partes dio lugar a que la liquidación de salario y prestaciones sociales se encuentren ajustadas a las circunstancias que rodearon el contrato laboral con base en el salario pactado.

Concluyó el juez de primera instancia que las liquidaciones para los años anteriores se hicieron tomando el salario devengado por el actor en cada momento, con lo que concluyó que el salario que el actor recibía al momento de la terminación del contrato correspondía a la suma de UN MILLÓN DE PESOS MCTE (\$ 1'000.000,00) más comisiones, y que según el documento de la liquidación definitiva de prestaciones visible folio 87 se comprueba que la misma fue efectuada tomando como salario base la suma de UN MILLÓN CIENTO CUARENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y DOS PES (\$ 1'149.542,00), que resulta de liquidar el subsidio de transporte y promedio de comisiones.

Puntualizó finalmente la juez que no se probó por parte del actor que el salario devengado con posterioridad a noviembre de 2013, fecha en que

se firmó el “otro sí”, fuera la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS (\$ 2'519.000,00) como adujo en la demanda, sino que se probó que ese salario era percibido antes de dicho periodo, tal como se verifica a folio 18 del plenario, por lo que declaró que no le asiste el reajuste de las prestaciones liquidadas, sino que, por el contrario, la liquidación realizada al actor se encuentra ajustada a derecho, y como consecuencia de ello, denegó las pretensiones planteadas exceptuando la existencia del contrato de trabajo de las partes, condenando en costas al demandante.

4-. RECURSO DE APELACIÓN

El vocero judicial de la parte demandante se opuso a la decisión de la juez *a quo* señalando como fundamentos de su inconformidad un único argumento:

Manifestó brevemente, que el “otro sí” suscrito por las partes para variar las condiciones del contrato, vulnera las disposiciones del artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, en la medida que, con la suscripción de éste, el demandante fue desmejorado en cuanto a su salario, las prestaciones sociales a que tiene derecho, y el cargo a desempeñar, aspectos que a su juicio resultan irrenunciables según la legislación laboral.

Finalmente sostuvo que dentro del caudal probatorio recaudado en el proceso se avizoran certificaciones de salario a favor del actor, suscritas por la Directora Administrativa de la empresa demandada, en donde consta que el salario del mismo ascendía a la suma de DOS MILONES QUINIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS MCTE (\$ 2.519.000), certificaciones que no fueron desvirtuadas en el debate probatorio surtido dentro del trámite procesal.

III. CONSIDERACIONES:

PROBLEMA JURIDICO

El problema que concita la atención de la Sala en esta oportunidad, radica en determinar si el demandante JORGE ORLANDO MARTÍNEZ PINILLA, tiene derecho a que se reliquiden sus prestaciones sociales en virtud de la terminación de la relación laboral existente entre él y la demandada, tomando como base el salario devengado inicialmente esto es, la suma de DOS MILONES QUINIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS MCTE (\$ 2.519.000) y no el salario base que en efecto fue tenido en cuenta para la liquidación, equivalente a la suma de UN MILLÓN CIENTO CUARENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS (\$1.149.542,00), así como el pago de las sumas faltantes por concepto de salarios devengados en el lapso comprendido entre el 01 de noviembre de 2013 al 31 de octubre de 2014.

Para ello, deberá pronunciarse la Sala sobre la viabilidad jurídica de las modificaciones del contrato de trabajo por parte de los sujetos de la relación laboral, por incidir directamente en el caso *sub judice*.

TESIS DE LA SALA

La Sala confirmará la decisión adoptada por la sentenciadora de primer grado, en tanto se encuentra acreditado que las partes variaron aspectos sustanciales de la relación laboral existente entre ellos respetando los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, de manera libre, voluntaria y expresa, haciendo uso de la figura jurídica del “otro sí”, y teniendo en cuenta que según la reciente jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, estas variaciones que modifican la relación laboral se ajustan a derecho en la medida que respeten las garantías mínimas laborales y los derechos irrenunciables.

ASPECTOS FACTICOS RELEVANTES DEL DEBATE PROBATORIO

- (i) Se encuentra acreditado de conformidad con las documentales obrantes a folios 14 a 15 del expediente, que JORGE ORLANDO MARTINEZ PINILLA se encontraba vinculado con la empresa MATERIALES COLOMBIA S.A.S., desde el 01 de junio

de 2009, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Director de Puesto Matecol Aguachica, pactando como remuneración salarial la suma de \$1.800.000.

- (ii) Según se extrae de las documentales allegadas al expediente a folios 16 a 25 del plenario, el demandante llegó a devengar la suma de \$2.519.000 por concepto de salario para el año 2013, más algunas comisiones mientras desempeñaba dicho cargo.
- (iii) Con ocasión de la suscripción del otro sí contractual visible a folio 84 del paginario, las partes de común acuerdo deciden a partir del 01 de noviembre de 2013, variar el cargo del señor JORGE ORLANDO MARTÍNEZ PINILLA al de Asesor de Negocios Especiales, y por ende ajustar el salario mensual a la suma de \$1.000.000., más comisiones.
- (iv) Según se extrae de la prueba documental que reposa a folios 85 a 86 del expediente, el demandante terminó la relación laboral aludida el día 31 de octubre de 2014, por renuncia expresa del trabajador, aceptada por su empleador.
- (v) Se aprecia a folios 87 a 241 del cuaderno principal, las liquidaciones y desprendibles de pagos por nómina y descuentos del señor JORGE ORLANDO MARTÍNEZ PINILLA, durante la vigencia de la relación laboral sostenida entre ella y la demandada.

DESARROLLO DE LA LITIS

Con el fin de resolver el problema jurídico que ocupa la atención de la Sala, resulta necesario abordar inicialmente la viabilidad jurídica de realizar modificaciones a la relación laboral por parte de los sujetos que hacen parte de ella, y su regulación actual en nuestro ordenamiento jurídico.

Sobre este aspecto, el Código Sustantivo del Trabajo consagra en el numeral 1° de su artículo 132, la libertad de los sujetos contractuales para pactar la remuneración inherente a todo contrato de trabajo, estableciendo que *“(...) el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales (...)”*

Orientados por esta premisa jurídica de libertad contractual entre las partes de un contrato de trabajo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sostuvo en providencia del 31 de julio de 1979, radicado 6448, que la relación laboral puede ser variable en cuanto a sus elementos, y por tanto, susceptible de modificaciones o alteraciones siempre y cuando medie el consentimiento tanto del empleador como del trabajador, y bajo la garantía del respeto de los derechos laborales mínimos e irrenunciables.

Tales variaciones o modificaciones bilaterales que las partes pueden pactar respecto de los elementos esenciales de la relación laboral que les atañe, pueden orientarse incluso a desmejorar las condiciones de trabajo del actor, bien sea designándole funciones o diversas a las desempeñadas hasta el momento o disminuyendo su salario, en procura de garantizar su estabilidad en el empleo, pues la protección del trabajador no opera en forma absoluta y debe obedecer a la realidad económica de ambos extremos de la relación laboral.

Así se concluyó en la providencia citada en párrafos anteriores, en la que se sustentó:

“En efecto, el principio tuitivo o protector debe aplicarse con criterio realista, de manera razonable, y no en forma absoluta y automática so pena de resultar contraproducente. En efecto, no siempre le es posible a una empresa o patrono sostener, indefinidamente, por razones económicas, algunos beneficios otorgados al trabajador. De no aceptarse en tales circunstancias una disminución moderada de

beneficios, por mutuo acuerdo o con el asentimiento del trabajador, la alternativa podría ser en muchos casos más perjudicial aun para el trabajador quien podría verse obligado a quedar cesante.

De otra parte, aceptar la flexibilidad contractual que ha admitido la Corte en estos casos, que no es necesariamente injusta en especiales circunstancias, puede resultar en realidad más conveniente para el trabajador mismo pues además de proteger su estabilidad en el empleo, puede permitir una mayor amplitud o liberalidad de parte del patrono. Respetar en determinados casos una relativa autonomía de voluntad --que el derecho laboral limita, pero no abroga-- puede avenirse bien a la especial protección a que tiene derecho el trabajador y realizar la justicia en las relaciones laborales 'dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social' (CST arts. 1o. y 18)."

Concretamente, sobre la posibilidad de variar la forma en que operan los elementos de la relación laboral por parte de los sujetos del contrato laboral mediante acuerdos anexos al contrato de trabajo tales como un "otro sí contractual", fue reiterado recientemente por la misma Sala de Casación Laboral en providencia del 21 de marzo de 2018, radicado No. 63.117, con ponencia de la magistrada DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, en la que se argumentó que estas estipulaciones anexas al contrato de trabajo podían modificar tanto el salario, como la forma de pago del mismo o la forma en que el trabajador debe ejercer sus funciones, todos ellos elementos esenciales de la relación laboral, siempre que dichas modificaciones se efectúen bajo el respeto de las garantías mínimas y los derechos irrenunciables del trabajador, acorde con lo consignado en el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo.

Descendiendo al caso sometido a estudio de esta Sala, se avizora que, con apoyo en los medios de prueba que fueron recaudados por la sentenciadora de primer grado, el demandante JORGE ORLANDO MARTÍNEZ PINILLA desempeñó el cargo de Director de Oficina Puesto Matecol al servicio de la EMPRESA MATERIALES COLOMBIA S.A.S., desde el 01 de junio de 2009 hasta el 01 de noviembre de 2013, fecha en la que mediante *otro sí* contractual suscrito bilateralmente se le varió el cargo que desempeñaba y pasó a ocupar el de Asesor de Negocios Especiales,

variando también por ende su remuneración salarial y prestacional, hasta el 31 de octubre de 2014, fecha en la que se desvinculó de la empresa por renuncia voluntaria.

Del examen de las documentales obrantes de folios 14 a 61 y 84 a 279 del plenario, se evidencia como lo indicó la juez de instancia la existencia de la relación laboral durante el lapso esgrimido por el actor en su libelo demandatorio, así como el cargo que ocupaba el mismo, la variación de los elementos de la relación laboral entre ellos mediante el otro sí contractual antes referido, y las sumas canceladas al actor por concepto de liquidación final por la terminación de la relación laboral existente.

Merece especial atención por parte de esta colegiatura la prueba documental obrante a folios 86 y 87 del paginario, donde reposa desprendible de pago de la liquidación definitiva realizada al actor por la terminación de la relación laboral, donde se observa claramente que el salario base tomado para el cálculo de sus prestaciones sociales y demás emolumentos fue el equivalente a UN MILLÓN CIENTO CUARENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS (\$1.149.542), suma compuesta por el salario básico, un promedio de auxilio de transporte y comisiones.

Del examen en conjunto de las piezas documentales que componen el compendio probatorio aportado al expediente, se concluye que la liquidación definitiva de las prestaciones sociales y emolumentos salariales adeudados al actor se hizo de forma armónica al pacto adicional celebrado entre las partes el 01 de noviembre de 2013, por el cual se modificó el cargo a desempeñar por parte del demandante y se le disminuyó su remuneración salarial. Adicional a ello, se observa que el salario base tomado para efectos del cálculo de la liquidación de prestaciones sociales del actor no transgredió las garantías mínimas irrenunciables, pues se respetó el mínimo vital y se tuvieron en cuenta todas las prestaciones sociales a que el actor tenía derecho en virtud del contrato de trabajo a

término indefinido que componía su relación laboral, tales como cesantías, primas y vacaciones.

Todo ello conlleva indefectiblemente a desestimar los argumentos de la alzada impetrada, pues tal como quedó expuesto, según la jurisprudencia aplicable a casos análogos al *sub judice*, es plenamente plausible modificar, variar e incluso disminuir el salario y las prestaciones sociales de los trabajadores siempre que estas modificaciones se hagan por mutuo acuerdo voluntario y libre de vicios del consentimiento, y bajo una óptica de respeto a las garantías mínimas laborales establecidas en favor del extremo pasivo de la relación laboral.

Por ende, contrario a la afirmado por el recurrente al sustentar oralmente su inconformidad con la decisión de la falladora de primera instancia, no basta con que se presente una disminución en el salario y los emolumentos prestacionales a favor del actor mediante pactos adicionales al contrato de trabajo por mutuo acuerdo para que exista una renuncia a derechos mínimos laborales, sino que tal disminución debe atentar contra las garantías laborales mínimas con que cuenta el trabajador -tales como el respeto al salario mínimo legal y el reconocimiento de prestaciones sociales irrenunciables-, para que el pacto adicional al contrato sea calificado como ineficaz según lo establece el artículo 43 del CST.

Así también lo concluyó recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia del 1° de noviembre de 2017, proferida dentro del radicado No. 54.261, con ponencia del magistrado MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO, en un caso similar al presente, en el que se justificó:

“La Sala precisa que en virtud del artículo 43 del CST, no es posible tildar de ineficaz la cláusula reformativa del contrato de trabajo, contenida en el otrosí suscrito de común acuerdo, ya que la nueva situación de la trabajadora cumplió también con los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política, tales como, estabilidad en el empleo y remuneración mínima vital y móvil proporcional a la calidad del

trabajo, y en todo caso, como se indicó al analizar los yerros fácticos, la recurrente no denunció medios de prueba de los cuales se evidenciara una desmejora en sus condiciones laborales.

Resulta oportuno recordar que en virtud del numeral primero del artículo 132 del CST, los sujetos de la relación contractual pueden pactar libremente el salario en sus diversas modalidades, siempre y cuando no afecten los derechos irrenunciables del trabajador y como quedó visto, no fue posible derivar de las pruebas denunciadas en esta sede la existencia de diferencias efectivamente causadas entre lo que recibió la actora y lo que se le hubiera pagado si su salario variable se hubiera calculado con lo pactado inicialmente en el contrato de trabajo. Bajo esas condiciones, mal podría concluirse que el Tribunal erró en su decisión, pues no se advierte que la modificación contractual afectara derechos irrenunciables de la actora.”

De otro lado, en cuanto al argumento planteado en la apelación, atinente a la falta de valoración de las certificaciones aportadas con la demanda en donde consta que el salario del actor era el equivalente a la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS (\$2.519.000), advierte esta Corporación que ellas no desvirtúan los argumentos esbozados por la demandada en su defensa, pues basta verificar el texto de las referidas certificaciones –obrantes a folios 17 a 19 del plenario-, para constatar que ellas fueron expedidas en fecha anterior a la suscripción del otro sí contractual que modificó la relación laboral entre las partes, por lo que estas certificaciones no tienen la virtualidad de demostrar que el actor devengaba la suma antes citada al momento de la terminación de la relación laboral suscrita entre éste y la demandada.

Por el contrario, de los desprendibles de nómina aportados al paginario como prueba documental, se observa que efectivamente el salario del demandante disminuyó a partir de la suscripción del otro sí contractual adiado 01 de noviembre de 2013 –folios 212 a 234-.

En ese orden de ideas, esta Sala acoge en su totalidad el criterio jurisprudencial vigente traído a colación con anterioridad y procede a confirmar la decisión de primer grado, pues si bien las modificaciones a los

elementos esenciales de la relación laboral hechas en el caso bajo examen no hacen parte de la aplicación directa del *ius variandi* como erradamente lo esbozó la juez de primera instancia –pues esta figura opera para modificaciones unilaterales por parte del empleador de aspectos sucedáneos a la relación laboral y no a sus elementos esenciales-, sí son viables estas variaciones de acuerdo a lo contemplado en el artículo 132 del CST.

Corolario de lo anterior, de la confrontación de los hechos probados en el proceso y los argumentos de reproche del recurso de apelación, se hace necesario confirmar en su integridad la decisión apelada.

Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas al recurrente. Como agencias en derecho a favor de la demandada y contra el demandante se fija la suma de un salario mínimo legal vigente, las que se liquidarán concentradamente por el juez de primera instancia.

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar -Sala Civil, Familia, Laboral administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el dos (02) de diciembre de dos mil quince (2015) por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, en el proceso ordinario laboral que JORGE ORLANDO MARTÍNEZ PINILLA promovió en contra de la empresa MATERIALES COLOMBIA S.A.S., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: Costas a cargo del recurrente. Como agencias en derecho a favor de la demandada y contra el demandante en esta instancia se fija la suma de un salario mínimo legal vigente, las que se liquidarán concentradamente por el juez de primera instancia.

TERCERO: Una vez en firme el presente proveído, devuélvase la actuación a la oficina de origen para lo pertinente.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la Pandemia denominada COVID-19.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO PONENTE



OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ
MAGISTRADO



ALVARO LÓPEZ VALERA
MAGISTRADO