



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintisiete (27) de abril de dos mil veintitrés (2023)

TIPO DE PROCESO	Ordinario de Primera Instancia
DEMANDANTE	Freddy Antonio Melo Franco
DEMANDADAS	Coordinadora Mercantil S.A.
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali-Sala Sexta (06) de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Décimo Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	76-001-31-05-010-2016-00606-01
TEMAS	Relación laboral, prestaciones sociales-indemnización despido injusto
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ÁLZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por Freddy Antonio Melo Franco contra Coordinadora Mercantil S.A.

ANTECEDENTES

Freddy Antonio Melo Franco promueve demanda contra Coordinadora Mercantil S.A., pretendiendo se declare: **i)** que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 13 de junio de 2005 y el 25 de agosto de 2016, cuando finalizó por decisión unilateral de la empleadora, sin justa causa. Consecuencialmente, deprecia el pago de **ii)** indemnización por despido injusto; **iii)** prestaciones sociales y vacaciones causadas durante la vigencia del contrato, teniendo como base el último salario percibido, incluyendo todos los factores constitutivos de salario²; **iv)** Sanción moratoria del art.65 del CST; **v)** Sanción moratoria por la no consignación de cesantías; **vi)** Indexación de las condenas; **vii)** costas y agencias en derecho³.

Fundamentó sus pretensiones en que fue vinculado a la pasiva con contrato de trabajo a término indefinido que inició el 13 de junio de 2005, como auxiliar de bodega. Dentro de sus funciones estaba la de conductor de ruta nacional o ruta doméstica, siendo la principal actividad que desempeñó. El último salario percibido

¹ No 69- Control estadístico Por secretaría.

² Realmente persigue una reliquidación, lo que se concluye de los fundamentos de hecho de la demanda.

³ Primera Instancia Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fls.61/62.

por él ascendió \$1.961.167. Cuando se liquidó el contrato, se hizo tomando como salario el de \$689.455. El contrato terminó por decisión unilateral de la demandada argumentando el supuesto incumplimiento en las obligaciones contractuales por parte del demandante, específicamente a la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 del CST y al incumplimiento del anexo N°2 del contrato de trabajo, en los numerales 3 (adelantar invadiendo vía) y 13 (Exceso de velocidad), tratándose de una interpretación amañada de la empleadora respecto de hechos acaecidos el 27 de julio de 2016, fecha en la cual a la demandada “se le reportó a través de la línea #767 opción 3 que siendo aproximadamente las 4:53pm que en la vía Jamundí — Cali, al conductor del vehículo identificado como móvil R13639 sobrepasó los límites de velocidad ya que según se informó el conductor iba a más de CIEN KILOMETROS POR HORA (100 km/h) y ejecutó una maniobra peligrosa al realizar una invasión del carril cerrando a varios vehículos a su paso; esta información manifestó la Empresa se la proporcionó la Superintendencia de Puertos y Transporte”, siendo corroborada según la pasiva, por “el GPS sistema de la Empresa, que al evaluar la trazabilidad de ruta logró evidenciar que se sobrepasó el límite de velocidad permitido para los vehículos se servicio público”. Se practicaron descargos el 24 de agosto del 2016, sin que se le permitiera controvertir las pruebas, ni estar acompañado por apoderado, violentando así el debido proceso. “En el acta de descargos, quedo consignada la información que de manera estratégica consignó la Empresa, tomando solo las respuestas que pretendían culpar al trabajador y no registrando ni las explicaciones o las negativas de las acusaciones hechas”. Argumentó que “si hubo un exceso de velocidad, este no fue continuo y tuvo como fin adelantar otro vehículo en sitio permitido para hacerlo”, que “de acuerdo con la programación de los vehículos, estos contienen un dispositivo que no permite un exceso de velocidad al controlarla y que en ningún caso supera los 100 km/h” y “puso de presente a los miembros de la Empresa, que justo ese día su hijo menor de edad se encontraba hospitalizado y se dirigió a la Clínica para cubrir a su esposa con quien se encontraba el niño; y fue llamado por la Empresa para que saliera nuevamente a realizar una ruta, sin tener en cuenta que se encontraba en una situación de calamidad doméstica, pero que además continuó realizando las labores de conductor a pesar su supuesta falta”⁴.

Coordinadora Mercantil S.A. ⁵ se opuso a todas pretensiones. Explicó que el cargo inicial para el que se contrató al demandante fue el de auxiliar de bodega, luego, desde el 03 de enero de 2006 se desempeñó como segundo ayudante de reparto y desde el 11 de diciembre del mismo año lo hizo como primer ayudante de reparto y finalmente, ocupó el cargo de conductor de patio-auxiliar operativo. Aceptó como cierto el hecho relacionado con el último salario devengado. El contrato de trabajo finalizó por justa causa, por incumplimiento grave a las obligaciones contractuales por parte del trabajador razones imputables al trabajador, expresándose las mismas en la carta de terminación del contrato. “la denuncia expresa claramente que el demandante conducía a Exceso de velocidad y el reporte de GPS demostró que conducía a 92 Km/h llegando inclusive a 102 kilómetros por hora según el reporte del GPS de la compañía”. Citó al trabajador a descargos el 06 de agosto del 2016, y

⁴ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fls.58/60

⁵ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fls.98/109

posteriormente el 24 de agosto del 2016, cumpliendo con el debido proceso, permitiéndole en todo momento su derecho de contradicción y defensa, sin que tuviera que estar acompañado por dos miembros del sindicato, pues en la demandada no existe sindicato, ni el trabajador manifestó que quería ser acompañado por algún compañero de trabajo. En el acta de descargos se registró todo lo actuado, teniendo el trabajador la oportunidad de controvertir las pruebas y entregar las explicaciones para esclarecer los hechos, sin que manifestara tener diferentes a las que se le presentaron. Los hechos fueron objetivos y al finalizar el contrato, pagó todas las acreencias laborales, sin que se le adeude al actor suma alguna por tal concepto. Excepcionó: Pago, despido por justas causas, inexistencia de la obligación de indemnizar, prescripción, cobro de lo no debido, buena fe de la demandada y temeridad y mala fe.

Sentencia recurrida⁶

El 27 de mayo de 2021, el Juzgado Décimo Laboral de Cto. de Cali, profirió sentencia, cuya parte resolutive, según acta en que se documentó lo actuado, es el del siguiente tenor:

- “1. Declarar probados los exceptivos invocados por la demandada.*
- 2. Absolver a la demandada de los cargos formulados en su contra.*
- 3. Condenar en costas al demandante debiéndose incluir la suma de \$300´000, por concepto de agencias en derecho en favor de la parte demandada.*
- 4. Remítase en consulta”.*

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión adoptada, la parte **demandante** la recurrió en apelación, solicitando su revocatoria. Insiste en que la terminación del contrato de trabajo fue injusta, puesto que, de la revisión del proceso administrativo de la demandada, para dar por terminado su contrato, como de las pruebas recaudadas, no se evidencia que el actuar del demandante se pueda calificar como falta grave, lo que se puede colegir de las respuestas brindadas por el actor en la diligencia de descargos, así como con las pruebas testimoniales practicadas en el proceso. Considera que, si bien en la sentencia recurrida se hizo alusión a la Ley 1239 del 2008, que regula los límites de velocidad para los vehículos de servicio público, esta disposición contempla atenuantes, que justifican que el demandante estuviera “ondeando” en la velocidad que tuvo en todo el trayecto, pasto - Cali. Presentaba una situación familiar que fue puesta de presente en el proceso administrativo, sin que haya sido valorada por la demandada, por lo que a su juicio el actuar de la empleadora desconoce la solidaridad que debe existir entre la empresa y el trabajador, expone un concepto del Ministerio de transporte del año 2009, en el que esta entidad hace referencia a los límites de velocidad y faculta a las entidades competentes para que a través de señales de tránsito se den a conocer las velocidades permitidas, teniendo en cuenta para ello, las características particulares de la vía. Considera que al establecerse en

⁶ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fl. 417

la Ley 1239 de 2008 el límite máximo de 120K/h resulta excesivo determinar que la conducta del demandante pueda ser calificada como grave. Finalmente, frente a la liquidación de las prestaciones sociales y vacaciones, menciona que éstas no se tuvieron en cuenta ciertos incentivos establecidos de manera verbal.

Alegatos de conclusión en esta instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia, ambas partes lo recorrieron así:

La parte **demandada**⁷ solicita se confirme la decisión de primera instancia, teniendo en cuenta los argumentos esbozados en la contestación de la demanda y las pruebas practicadas en el proceso, en especial la declaración de los testigos que fueron claros en determinar que el actor contaba con la capacitación necesaria sobre seguridad vial, pues éstas se realizaban de manera constante, asistiendo a ellas el trabajador. Respecto de los pagos que pone en duda el trabajador, manifiesta que obra en el plenario la correspondiente liquidación, la cual se efectuó sobre base salarial devengada por el actor, demostrándose así el pago de todas las acreencias laborales.

La parte **demandante**⁸ reitera los argumentos expresados al sustentar el recurso de apelación, enfatizando que sólo existe un reporte del localizador satelital que no genera un informe detallado en que se logre establecer la diferencia entre acelerar para adelantar y mantener un continuo exceso de velocidad, por tanto, considera que la terminación se dio por conjeturas del empleador. Para finalizar manifiesta que las citaciones a descargos no garantizaron los requisitos mínimos establecidos en la ley, vulnerando de esa forma el debido proceso del demandante.

CONSIDERACIONES

Surge la competencia de la Sala, de lo regulado por el art.66, 66 A del CPTSS, es decir, la consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

El problema jurídico se restringe a determinar: i) Si la terminación del contrato de trabajo que vinculó a las partes fue justa o injusta; ii) Si la liquidación final del contrato se efectuó teniendo en cuenta todos los factores salariales devengados por el demandante.

No se discute en esta instancia, ni la existencia del contrato de trabajo, ni su modalidad, ni sus extremos temporales.

⁷ Segunda Instancia Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_05AlegatosCoordinadoraMercantil.

⁸ Segunda Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_06AlegatosCoordinadoraMercantil

Terminación del contrato de trabajo - Despido con justa causa

El art. 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos, entre ellos, en la SL2351-2020 reiteró que para dar por terminado el contrato por justa causa los requisitos son: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

De manera reiterada y pacífica, el precedente judicial contempla que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria ni constituye una sanción por regla general. Además, en cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de múltiples sentencias y en especial la SL5595 de 2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa”.

En providencia SL2351 del 2020, se sostuvo:

“Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...).».

(...)La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, (...)

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia SU- 449 de 2020 indicó:

“La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad

contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial”

Si bien en esa providencia se establece que es necesario escuchar al trabajador sin importar la causal esgrimida, no es menos cierto que se hace bajo el principio del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso.

CASO CONCRETO

A fin de formar el convencimiento judicial en torno a los temas asuntos de discusión, se decretaron las documentales glosadas al expediente y se recibieron algunas declaraciones, de las que se extrae lo siguiente:

José Durlandy Salazar Pulgarín ⁹ . Testigo Parte demandante	Afirma haber trabajado para la demandada, ejerciendo la función de auxiliar, culminado la relación laboral en el cargo de persona despachadora. Conoce al demandante, pues fueron compañeros de trabajo durante varios años en la empresa llamada a juicio. El demandante le dijo que la empresa lo despidió con el argumento que conducía a exceso de velocidad, para ese momento, el declarante ya no laboraba para la demandada. No se desempeñó como conductor, sino, como acompañante de éstos. Los carros tienen una regulación que no permite exceder la velocidad permitida, puesto que la disminuyen de manera automática, por lo que afirma que el conductor no podía sobrepasar los 95K/h en ruta nacional y 60 K/H en perímetro urbano. El único acompañamiento que realizó al demandante fue en ruta nacional Cali-Palmira. Cada 8 días realizaban charlas en la empresa sobre el manejo de velocidad, que cuando los conductores manejaban en exceso de velocidad eran citados a descargos y posteriormente se realizaba un estudio para determinar la sanción a imponer por parte de la empresa; pero en el tiempo que estuvo laborando para la demandada, ningún trabajador fue despedido por causa del exceso de velocidad.
Javier Alonso Zapata Acosta ¹⁰ Testigo Parte demandada.	Abogado, quien actualmente tiene vínculo contractual con la demandada, ejerciendo el cargo de director nacional de relaciones laborales. Conoce todas las connotaciones desarrolladas dentro del proceso disciplinario laboral del demandante, por lo que manifiesta que en el año 2016 entre los meses de junio y agosto, llegó una queja que había sido interpuesta, a través de la línea #767 en la que se ponía en conocimiento que la persona que conducía un vehículo que está plenamente identificado en la diligencia de descargos, realiza una serie de maniobras peligrosas que atentan con la vida de los transeúntes, o factores viales, el cual es identificado como de propiedad de la empresa demandada, en dicha queja se resalta que el conductor iba a exceso de velocidad. Una vez conocida la

⁹ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03AudienciaPracticaPruebas min 7:52 a 28:17

¹⁰ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03AudienciaPracticaPruebas min 31:06 a 1:18:41

	<p>misma, se activan todos los protocolos, iniciando el proceso interno correspondiente, el cual permite conocer más a fondo las situaciones particulares del hecho, logrando obtener algunas respuestas por cuenta del hoy demandante. Posteriormente se realizaron las validaciones al GPS de la compañía, y a través de captura de imágenes se logra determinar la fecha de los hechos que conllevaron a la queja. Los vehículos de servicio público no pueden sobrepasar los 80 K/H, límite de velocidad que estaba siendo violado por el actor. Con base en esto, se construyó el proceso disciplinario, citando al demandante a diligencia de descargos, explicando las particularidades, se le permite estar acompañado por dos trabajadores si él quiere. Luego, se le entregaron todas las pruebas, la queja del # 767 el documento que arroja el GPS, indicando la velocidad entre los 92 y 94 K/h, y antes de comenzar con las preguntas, en el encabezado de descargos se le exponen nuevamente los hechos; en momento posterior a las respuestas dada por el demandante analiza la empresa que hay una gravedad en su conducta, concordante con la terminación de su contrato por justa causa. La decisión fue consensuada con la hoja de vida del demandante en la cual ha tenido varios llamados de atención que han sido reiterativos, en su forma de conducción, aclarando que en todo momento fue capacitado y entrenado frente a las formas de conducir respetando las normas de tránsito y la imposibilidad de trasgredir las mismas. Es así que se culmina con la liquidación y pago de todas las acreencias laborales. Andrés Mauricio Cardona es quien realizó los descargos al demandante, y se realizó la notificación previo a escucharlo en la diligencia de descargos 4 horas antes, corriéndole traslado de todas las pruebas. El GPS permite localizar el vehículo y comunicación directa con la central en caso de hurtos y adicional si hay trasgresiones a las normas de tránsito. No se cuenta con la tecnología de que si el conductor sobrepasa el límite de velocidad este la disminuya automáticamente. Para la fecha de los hechos, el vehículo, no cuenta con ningún dispositivo que permita reducir la velocidad. El pago de acreencias laborales se hizo conforme al salario real. Frente a las preguntas de la parte demandante, comenta que no conoce denuncias por negligencia en el ámbito jurídico, que la política de la empresa siempre ha sido preventiva, y que no sólo fue el informe del GPS lo que llevó a la terminación del contrato, entre ellas está la queja al #767, y la confesión realizada por el demandante. En la diligencia de descargos no quedó consignada ninguna situación familiar. Adicionalmente explica el emolumento de incentivos y planillas las cuales manejan una formula interna de la empresa que se cancela a los trabajadores de mera liberalidad, siempre y cuando se genere una ruta de conducción, que para el caso en concreto se tuvieron en cuenta para el tema de liquidación final,</p>
<p>Raúl Darío Testigo parte demandante)¹¹</p>	<p>Instructor de conductor, vinculado a la empresa Coordinadora desde el mes de marzo del 2012. Conoce al demandante porque fue conductor de la compañía. El demandante recibió las capacitaciones y retroalimentaciones durante el tiempo que estuvo en la compañía, éstas se realizaban año tras año y se hacían retroalimentaciones paulatinamente. Los límites de velocidad para los vehículos siempre han sido para el sector rurales 80 K/H y zonas urbanas máximo 60 K/H. Para el control se tiene el plan estratégico de seguridad vial; él personalmente se encargó de darle las capacitaciones tanto teóricas como prácticas al</p>

¹¹ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03AudienciaPracticaPruebas min 1:31:50 a 1:18:41

	<p>demandante, las que al final se evalúan, por lo cual manifiesta que el demandante conocía los límites de velocidad.</p>
<p>Andrés Mauricio Cardona¹². Testigo parte demandada.</p>	<p>Ingeniero Mecánico, jefe de mantenimiento de Coordinadora, encargado del taller y todo lo concerniente a ello. Conoce los descargos realizados al demandante. Todo inició por la denuncia que se realiza al #767, del cual se informa es una presunta infracción de un vehículo de coordinadora mercantil, en la cual se relaciona la placa de un vehículo, clasificándola como un exceso de velocidad, recuerda que los hechos fueron en el 2016, entre julio y agosto, y que el jurídico le notifica de la denuncia realizada en el Ministerio de Transporte, siendo de resorte del jefe de mantenimiento revisar lo sucedido, y desplegar todo lo concerniente en aras de aclarar los hechos denunciados, y el procedimiento para citar e informarle al conductor las razones por las cuales está siendo requerido. Se citó al demandante a través del su jefe inmediato. Al trabajador le es informado con antelación que puede estar acompañado, en la realización de la diligencia. Este primer llamado busca conocer las particularidades de la situación que conllevaron a la denuncia y continuar con el proceso investigativo No cuenta con facultades disciplinarias. La razón de haber citado al demandante fue el exceso de velocidad, pero no recuerda las razones señaladas por el demandante con las que pretendía justificar su actuar. La velocidad que fue denunciada es 100K/H, aclarando qué, para el sector rural solo es permitido transitar a 80K/H. El GPS es una plataforma de posicionamiento global, que permite conocer la ubicación exacta de un vehículo, y así mismo verificar los excesos de velocidad, por lo que con el informe que dicho sistema suministra, se puede constatar que el demandante si excedió los límites de velocidad. El vehículo que conducía el demandante, era una tractomula, con capacidad de carga de 30 toneladas, por lo que si el vehículo se desplaza a una velocidad de más de 80 k/h, se puede tardar aproximadamente 3 segundos en detenerse y recorrer una distancia de 90 metros; a las preguntas de la parte demandante manifestó que a través del informe del GPS sólo se puede constatar la velocidad, mas no el sobrepaso de vehículos, que la vía es de doble carril en la cual se puede rebasar vehículos sin exceder los límites de velocidad.</p>
<p>Ricardo Jimenez Estrada, representante de la demandada¹³</p>	<p>Es el representante legal de Coordinadora. Comenta las diferencias entre las funciones del demandante a su ingreso y la posibilidad de accenso dentro de la misma, que tiene presente que fueron realizado varios llamados de atención y entre 4 o 5 suspensiones, no tiene el detalle de cuantos llamados de atención se dieron frente al demandante, el procedimiento de notificación a descargos es el establecido por la empresa, en la cual debe explicar lo relacionado con el exceso de velocidad no recuerda cuantas personas asistieron la diligencia de descargos, pero afirma que al demandante se le especificó que podría asistir acompañado a la diligencia de descargos. Desconoce si anteriormente fue llamado a descargos por exceder los límites de velocidad.</p>
<p>Fredy Antonio Melo Franco¹⁴ Demandante</p>	<p>Es verdad que la empresa quincenalmente le entregaba los -desprendibles de pago, y acepta que en toda la relación laboral, se pagaron las primas, vacaciones, intereses a las cesantías, a través de consignaciones a la cuenta corporativa y las cesantías fueron consignadas a Protección. Acepta como cierto que la empresa le pagó la liquidación de enero hasta el mes de agosto</p>

¹² Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03AudienciaPracticaPruebas min 1:33:41 a 1:59:49

¹³ Primera Instancia Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03AudienciaPracticaPruebas min 2:00:01 a 2:11:25

¹⁴ Primera Instancia Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03AudienciaPracticaPruebas min 2:11:58 a 2:26:18

de 2016. No puede afirmar que le pagaron todo ya que la liquidación está con el salario mínimo, como le informaron en recursos humanos. Está pidiendo el pago de prestaciones sociales desde la fecha de ingreso a la empresa, porque en la liquidación no aparece el salario real, que es aproximadamente de 2 millones, valor que están en las cartas laborales. Varias veces solicitó a nomina se aclare por qué no se liquidaban los incentivos de las cajas, que se llegó a la conclusión que eso era repartido entre grupos y que la orden venía de gerencia, que se venía presentando desde que ejecuto la función de auxiliar de bodega, y se terminó cuando se pasó a desempeñar como conductor de patio de ruta nacional. La reclamación que realiza frente a los incentivos es de cuando se desempeñaba como auxiliar de bodega,

Del despido y su justeza

Del haz probatorio recaudado en el proceso, se aprecia que esa causa invocada por la empleadora para finalizar el contrato, es justa, siendo admitido desde el escrito de demanda el exceso de velocidad, sin que se fundamentara razón que ameritase o diera lugar al mismo por parte del trabajador y estando contemplada como incumplimiento grave a las funciones del trabajador, no hay lugar a entender como injusta la decisión de la empleadora.

El demandante se obligó entre otros asuntos, a cumplir con los lineamientos en materia de seguridad vial, lo hizo en el contrato de trabajo, poniéndose de presente en los anexos del mismo las causas de accidentes por culpa del conductor¹⁵; obligación por demás inherente a quien ocupa ese cargo, que era el desempeñado al momento de la terminación del vínculo.

En cuanto a la ocurrencia del hecho como tal, se presenta en la declaración rendida en la diligencia de descargos del 24 de agosto del 2016¹⁶, la aceptación de la conducta de haber transitado a una velocidad de 90k/h -o un poco más- y haber rebasado 4 vehículos particulares, siendo conocedor de que el límite máximo en carretera rural asciende a 80k/h, con el riesgo que conlleva superar este límite¹⁷. Ahora bien, afirma el trabajador una causa que fundamentó su incumplimiento, causa que no se registra en la diligencia de descargos y que tampoco acredita haya puesto en conocimiento de la empleadora en oportunidad anterior a la adopción de la decisión de finalizar el contrato que los unió.

Es razonable que la demandada de manera estricta instruya a sus conductores y programe sus vehículos, en este caso el tractocamión que conducía el demandante, para que en su tránsito no superen la velocidad de 80 km/h, circunstancias que el trabajador conocía plenamente y de las que era consciente, pues así lo aceptó al rendir los descargos manifestando haber recibido inducción y entrenamiento dentro

¹⁵ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fls.132 y ss

¹⁶ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fl. 150

¹⁷ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fls.150 y ss

de los cuales está la medida de seguridad cuidado y diligencia que debe desarrollar al momento de realizar su labor de conducción¹⁸.

Es clara la prohibición, así como instrucción de conducción en límites de velocidad permitidos por la norma, así como el conocimiento del trabajador quien no solo dejó de lado lo contemplado en el contrato de trabajo numerales 1º, 17º, y 56º¹⁹ de la cláusula novena, sino que contravino una obligación de carácter especial al no acatar las órdenes e instrucciones que le impartió la empresa para el manejo del vehículo al exceder la velocidad permitida.

Por ello, al haber violado una obligación reglamentaria que para mayor peso también está constituida como una obligación legal del trabajador en concordancia con lo regulado por el num. 1 del art. 58 del CST, a voces del num. 6 del art. 62 del CST se traduce como una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

Habiéndose expuesto por la demandada al terminar el contrato, la comisión de faltas por parte del trabajador²⁰, las cuales fueron aceptadas, y siendo éstas causas justas al considerarse por la empleadora como incumplimientos graves a las obligaciones e incursión de prohibiciones expresas conocidas por el trabajador, no queda camino diferente a despachar desfavorablemente las pretensiones de la demanda asociadas a la ocurrencia de un despido sin justa causa, debiendo **confirmarse** en este punto, la decisión recurrida en apelación.

Reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones

En cuanto a esta pretensión que se derivó en el escrito de demanda en el haberse tenido en cuenta un salario inferior al devengado y en el recurso al hecho de no haber atendido a acuerdos verbales entre las partes que no fueron acreditados, concluye la Sala, como lo hizo el A-quo, que de la prueba documental allegada se infiere que la liquidación se hizo ajustada a derecho, teniendo en cuenta el salario devengado por el trabajador²¹, sin que, como se advierte, se haya probado por éste, la existencia de acuerdos verbales que implicaran una base superior a la relacionadas en la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Lo anterior, con todo y la confesión hecha al dar respuesta al hecho tercero de la demanda que refería un salario más alto, pues la restante documental da cuenta de que la base salarial para el trabajador, no era otra que el equivalente al salario mínimo.

Por lo dicho, se **confirmará** la decisión apelada, también en este punto.

¹⁸ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fl. 152

¹⁹ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fl. 133 a 135

²⁰ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fls.157/158.

²¹ Primera Instancia_Despacho 006 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01Exp76001310501020160060600. Fls.159 y ss

COSTAS

Sin costas en esta instancia. Si bien el demandante fue vencido en su recurso, de no haberse apelado, se habría conocido en consulta la sentencia.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 27 de marzo de 2021.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la Secretaría de la Sala Laboral del H. Tribunal superior del Distrito Judicial de Cali, para su notificación.



MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Ruano B.', with a large, stylized initial 'G'.

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS