

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

REFERENCIA: APELACION DE SENTENCIA
DEMANDANTE: EDISON ECHEVERRI SALDARRIAGA
DEMANDADO: EXPRESO TREJOS LTDA
RADICACION: 76001-31-05-002-2019-00343-01

Guadalajara de Buga, Valle, treinta (30) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por las partes, contra la Sentencia No.288 de 30 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali (V), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

En vista que no quedan trámites pendientes, se profiere la

SENTENCIA No. 50

Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 11

1. ANTECEDENTES

En demanda presentada el 10 de junio de 2019 (fl. 37 expediente, fl. 1 carpeta) el señor EDISON ECHEVERRI SALDARRIAGA, por conducto de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de EXPRESO TREJOS S.A., buscando se declare la existencia del contrato a término indefinido entre el 22 de septiembre de 1994 y el 14 de enero de 2019, el pago de cesantías, intereses, primas, vacaciones de todo el tiempo laborado, aportes a seguridad social en pensiones-Protección S.A.; que se declare que la demandada dio por terminado el contrato sin justa causa, indemnización por despido, sanción moratoria del artículo 65 del CST, sanción del artículo 99 Numeral 3 Ley 50 de 1990, costas y agencias en derecho, se falle extra y ultra petita (fl. 1 carpeta, orden 5 a 10).

2. HECHOS:

Los hechos relevantes en los cuales se sustentaron tales pretensiones, informan que laboró para la demandada mediante contrato escrito a término indefinido desde el 22 de septiembre de 1994 al 14 de enero de 2019, fecha en que fue terminado su vínculo por el empleador de forma unilateral y sin justa causa; que ejerció la labor de conductor de bus

intermunicipal de manera continua, devengando el salario mínimo legal; que su jornada laboral era de 8 horas, pero como eran rutas de ida y regreso el horario siempre era de 16 horas diarias, sin que a la terminación le hubieran cancelado las acreencias y demás derechos reclamados (fls. 39 a 41 expediente).

3. ACTUACIÓN PROCESAL.

La demanda fue admitida una vez subsanada, mediante auto No.3509 de 22 de agosto de 2019 (fl. 42 y 43 expediente, fl. 1 carpeta).

Notificada la demandada, dio respuesta a la acción, pronunciándose sobre los hechos, indicando que la contratación no fue indefinida, que se celebraron varios contratos siendo el último entre el 13 de noviembre de 2018 a 30 de diciembre de 2018; que el horario de trabajo era el establecido por la ley; que no fue despedido; que se le canceló lo que se le debía. Se opuso a las pretensiones y formuló como excepciones las de prescripción, cobro de lo no debido e inexistencia de las obligaciones (fl. 4 carpeta)

Por auto No. 2504 de 19 de noviembre de 2020, se dio por contestada la demanda dentro del término de ley (fl. 5 carpeta)

Surtidos en debida forma el trámite procesal de primera instancia, se profirió la sentencia No.288 de 30 de noviembre de 2020, en la cual, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali (V), declaró probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN respecto de las pretensiones concernientes a los contratos de fechas 20/11/2008 al 28/12/2008, 22/01/2009 al 16/12/2009 y 25/06/2010 al 10/02/2011 y SANCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50/90 del contrato del 13/11/2018 al 31/12/2018, DECLARO PROBADA la EXCEPCION DE PRESCRIPCION respecto de las pretensiones concernientes a los contratos del 04/03/2013 al 02/09/2013 y del 08/10/2014 al 01/05/2016, y DECLARAR NO PROBADAS las EXCEPCIONES propuestas por la parte demandada sólo respecto de las prestaciones reclamadas respecto del contrato desarrollado del 13/11/2018 al 31/12/2018, salvo la de la mencionada SANCIÓN del ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50/90; condenó a la sociedad EXPRESO TREJOS LTDA., a pagar al señor EDISON ECHEVERRI SALDARRIAGA los siguientes conceptos y valores en lo referente al contrato desarrollado del 13/11/2018 al 31/12/2018: a). CESANTIAS: \$104.165,60. b). INTERESES A LAS CESANTIAS: \$1.666,65. c). PRIMA DE SERVICIOS: \$104.165,60. d). VACACIONES: \$52.082,80; sanción moratoria por el no pago oportuno de prestaciones sociales del artículo 65 del CST, calculada desde el 31 de diciembre de 2018 hasta la presente fecha, la suma equivalente a un día de salario por cada día de retardo, sanción que a la fecha asciende a la suma de \$17.942.524,60; aclarando que, dicha sanción se continuara causando en los mismos términos, hasta tanto se efectuó el pago efectivo de las prestaciones sociales ordenadas en el numeral anterior, salvo las vacaciones, a pagar por concepto de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO de que trata el Art. 64 del CST y respecto del contrato desarrollado del 13/11/2018 al 31/12/2018, la suma de \$781.242 pesos mcte, absolvió de las demás pretensiones y condenó en costas a la demandada.

4.1. MOTIVACIONES DE LA APELACIÓN

(minuto 25:12 a 28:47) Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación manifestando que “teniendo en cuenta que dentro del expediente obra prueba de alcoholemia desde el año 1994 hasta el año 2019, que dan fe, de la continua prestación del servicio por parte del trabajador para el empleador EXPRESO

TREJOS LTDA, por tal motivo si se encuentra demostrado que el demandante si laboró para la entidad durante dicho periodo, en el evento que señala el Despacho, que el trabajador laboró por periodos distintos se debe tener en cuenta el pago de la seguridad social, de su periodo toda vez que su periodo no son prescriptibles y es obligación del empleador hacer la consignación al fondo de pensión y a la EPS, correspondiente igualmente en el punto de la sanción moratoria por no consignación de las cesantías de acuerdo al artículo 99 de la Ley 50, si bien es cierto a la fecha de terminación de la relación laboral no se estaba en la obligación de consignar al fondo de cesantías, el empleador estaba obligado hacer la consignación y que el Banco Agrario, o en su defecto esperar que llegara la fecha estipulada en la misma ley para realizar ese aporte en el fondo de cesantías en la cual pertenecía el trabajador y no quedarse con ella en espera que prospere un fenómeno prescriptivo ya que el demandante nunca hiciera reclamo de ellas, de tan motivo de esta manera dejo sentado mi recurso de apelación para que el honorable Tribunal de Cali, revoque la sentencia dictada en el día de hoy en testigo de no tener que el trabajador laboró continuamente desde 1994 hasta el mes de enero de 2009, y por ende se le deben de cancelar todas sus prestaciones sociales de esos periodos laborados, de esta manera dejo sentado mi recurso de apelación. “

(minuto 29:00 a 31:47) la parte demandada, igualmente inconforme con el fallo, la apeló exponiendo que “está en desacuerdo solamente sobre el despido injusto en los demás aspectos está de acuerdo con la sentencia, en cuanto al despido injusto manifiesto que la Ley, exige o que se establezca el hecho como tal o las normas que han sido violadas y que tengan consignadas las causales en ese sentido la carta es clara al indicar cuales fueron los motivos por los cuales se le despide al señor Edison Echeverri Saldarriaga y se establecen las normas presuntamente violadas entre ellas en artículo 62 causal sexta del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 58 numeral 1, y el artículo 60 numeral 4 y en el contrato de trabajo, por lo tanto las normas son concretas en cuanto a encuadrar el comportamiento de ex empleado, en esas normas para configurar el despido justo que hace la empresa por el particular tal como lo ha dicho el señor Juez, le correspondía la parte demandada entrar a probar los hechos que contiene esa carta y considera esta parte con todo respeto que así se hizo, por parte de los testigos traídos a este juicio como fue el señor Fabián Sánchez, y el señor Jair González, quienes al unísono, si bien no son iguales los testimonios por la función que cumplía cada una de estas personas si al concatenarlos pues es regular la manifestación que hacen y en ese particular ellos manifiestan dan a conocer los hechos al Juzgador, de que fue lo que paso y porque el señor; que fue a la empresa la que terminó de acuerdo con el rodamiento no se podía ese señor enrutar, más sin embargo él lo hizo y el mismo testigo que era el jefe inmediato del señor Edison Echeverry Saldarriaga, el señor Fabián Sánchez, manifestó claramente que efectivamente se le comunicó la situación y se procedió a tomar la decisión que hubo que aceptar lo que hacía el señor Edson Echeverri Saldarriaga, para evitar traumatismos con los pasajeros con los usuarios del transporte, pero eso no quiere decir que por que se da de toda esta manera no se hubiera violado la Ley, no se hubiera encuadrado este comportamiento de una causal de despido, por lo tanto y de acuerdo con estos argumentos y reiterando que efectivamente si se probó con estos testigos el despido injusto (sic) de señor Echeverry Saldarriaga, esos son el sustento del recurso señor Juez.

4.2. ALEGACIONES FINALES

Dentro del término del traslado concedido a las partes para alegaciones finales, no se recibió escrito de las partes o al menos no se observan en el expediente digital remitido.

5. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

Atendiendo los recursos interpuestos, los problemas jurídicos en este asunto se contraen a determinar:

¿Se encuentra demostrada la existencia de una sola relación laboral del actor respecto de la demandada EXPRESO TREJOS LTDA?

¿Se demostró el pago de seguridad social y pensión durante el vínculo laboral?

¿El despido del demandante, obedeció a una justa causa?

5.2. DESARROLLO DE LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA

Sobre el primer interrogante, discute el recurrente que teniendo en cuenta que dentro del expediente obra prueba de alcoholemia desde el año 1994 hasta el año 2019, que dan fe, de la continua prestación del servicio por parte del trabajador para el empleador EXPRESO TREJOS LTDA, se encuentra demostrado que el demandante laboró para la entidad durante dicho periodo.

Sobre el particular se tiene que si bien es cierto aparecen en los folios 18 a 25 vto del expediente un listado de pruebas de alcoholimetría realizadas desde el mes de octubre de 2009 al 11 de diciembre de 2018, donde aparece registrado el número de cédula del actor, placas de vehículos, horarios; también lo es que, a pesar de haberse practicado dicha prueba en el lapso aludido, las mismas no son continuas, pues entre ellas aparecen intervalos de 7 días, 5 días, 6 días, 4 días, 9 días, 10 días, 12 días, 20 días (2011-08-27 a 2011-09-17), 15 días (2012-09-07 a 2012-09-22), por lo que de la dicha prueba no se desprende que el contrato del actor, se haya verificado de manera continua e ininterrumpida, como lo discute la parte actora.

El A quo declaró la existencia de varios contratos de trabajo, suscritos entre el actor y la sociedad demandada EXPRESO TREJOS LTDA, que existieron entre el año 2008 y 2018.

De acuerdo a la prueba documental allegada por la parte demandada se observa que EXPRESO TREJOS LTDA, suscribió varios contratos con el señor EDISON ECHEVERRI SALDARRIAGA, verificados entre el 20 de noviembre 2008 al 28 de diciembre de 2008, siendo liquidadas las prestaciones sociales a la terminación y habiendo renuncia del demandante; del 22 de enero de 2009 a 16 de diciembre de 2009, existiendo renuncia y liquidación de prestaciones sociales; del 25 de junio de 2010 al 10 de febrero de 2011, el que igualmente se cancelaron las prestaciones sociales y hubo renuncia del demandante; del 4 de marzo de 2011 al 1 de septiembre de 2011, siendo liquidadas las prestaciones sociales y presentada renuncia por el actor; del 4 de marzo de 2013 al 2 de septiembre de 2013, del 8 de octubre de 2014 al 1 de mayo de 2016 y del 13 de noviembre de 2018 al 30 de diciembre de 2018 en el que aparece liquidación de prestaciones sociales. (fl. 4 carpeta).

También, se recibieron los testimonios de los señores HENRY ALBERTO BETANCOURT (minuto 14:49 a 57:10, folio 13 carpeta), JAIR MOSQUERA SALAZAR (minuto 58:15 a 1:04:58, fl. 13 carpeta) y ARACELLY Y DEL SOCORRO LONDOÑO ACEVEDO (minuto 1:07:05 a 1:19:31, fl. 13 carpeta), dando cuenta, el primero que laboró con el actor desde 1995 para Expreso Trejos hasta la fecha del incidente en diciembre de 1919 (sic), año pasado (se refiere al 2019), indicando a la vez que no sabe si el trabajo fue continuo o no, pero que tuvo varios carros y rutas; el segundo que conoció a Edison en 2009 hasta 2016, en la demandada y que el mismo nunca se fue de la empresa porque lo veía trabajando o lo veía en el taller, y la tercera mencionada que conoce al actor desde

1994-1995, cuando llegó a manejar una buseta de Expreso Trejos y que estuvo hasta el 2017-2018, indicando a su vez que, laboró como motorista, Jefe de patio y cargador de repuestos y que lo sabe porque tuvo restaurante dentro de Expreso Trejos y luego en la parte de afuera, versiones que quedaron desvirtuadas con la prueba documental antes referida.

Así las cosas, para la Sala no hay duda alguna sobre la existencia de la relación laboral dentro de los extremos temporales declarados por el A quo; pues de conformidad con las previsiones del artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable en esta materia por disposición del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, quien judicialmente procure la declaración de derechos en su favor, se encuentra en la imperativa obligación de acreditar en juicio los hechos en los que fundamenta sus pretensiones o sus medios exceptivos

y si el demandante pretendía la declaratoria de una relación laboral desde el 22 de septiembre de 1994 y el 14 de enero de 2019, estaba en la obligación de demostrar no solo la existencia de los elementos constitutivos de la misma, sino también su continuidad, circunstancia que no aflora en el trámite procesal.

En tales condiciones, no hay lugar a modificar los extremos temporales del vínculo en la forma pretendida por la parte actora.

Ahora, sobre los aportes al sistema de seguridad social integral. -salud y riesgos laborales, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que al trabajador no le es dable pedir que se le cancelen directamente los aportes que en su oportunidad no efectuó el empleador, porque, sólo en algunos eventuales casos previamente definidos en la ley, es que se puede pedir la devolución de aquellos efectuados de más, pero no el pago directo de los que debieron hacerse y no se realizaron. Del mismo modo, tiene adoctrinado que lo que procede frente al hecho consumado ante la falta de pago es la reparación de perjuicios que el trabajador acredite haber sufrido por esa omisión del empleador, o el reintegro de los gastos que se vio obligado a llevar a cabo por no tener la atención y cubrimiento de tales riesgos.

Lo anterior significa, que los **APORTES EN SALUD Y RIESGOS LABORALES** implicaban que la correspondiente EPS y ARL asumiera los pagos propios del subsistema de salud y de riesgos laborales en caso de haberlo requerido el trabajador, sin que se observe en el presente asunto que se haya invocado ni acreditado que se haya producido daño a la salud que irrogara pago alguno, ni tampoco un perjuicio.

En lo que referente a la **PENSION**. De conformidad con el art. 15 de la L. 100/1993, modificado por el art. 3º de la L. 797/2003, son afiliados al sistema general de pensiones: 1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones previstas en esta ley. Así mismo, los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegibles para ser beneficiarios de subsidios a través del fondo de solidaridad pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

El art. 17 de la misma L. 100/93, modificado por el art. 4º de la L. 797/2003, dispone:

“Artículo. 17. **Obligatoriedad de las cotizaciones.** Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen”.

Adentrándonos en el punto materia de discusión, observa la Sala, que sí fueron cancelados los aportes por seguridad social y pensión durante el vínculo laboral del demandante, ello se advierte de la historia laboral expedida por COLPENSIONES y de la información de semanas historia laboral expedida por Protección Pensiones y Cesantías, visible a folio 1 carpeta, orden 20 a 34 vto, donde se observa que la empresa Expresos Trejos Ltda, llevó a cabo aportes por pensión a favor del demandante en el lapso comprendido entre 1996-2019, a su vez, que lo tuvo afiliado a riesgos profesionales y a la EPS según soportes vistos a folios 4 de la carpeta, orden 19, 20, 21, 26, 31, 32, 36, 37, 41, 42, 43, 47, 48 y 49, desprendiéndose de la prueba referida el cumplimiento de la demandada con dicha obligación.

Ahora bien, para desatar el ultimo interrogante, debe precisarse, lo siguiente:

La terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra procedimental.

La sustancial, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). Por el contrario, la procedimental se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el párrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Así mismo, cuando el trabajador alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, recayendo la carga de la prueba sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, el despido refulge ilegal.

También exige la norma, que el hecho invocado como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente, respecto al conocimiento que de él tenga ya sea el patrono o el trabajador.

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, tiene establecido que debe haber un tiempo prudente entre el hecho configurativo de la justa causa y la fecha de despido, indicando lo siguiente:

"Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta".

Así, el principio de inmediatez laboral presupone una acción u omisión del trabajador, junto a la relación cercana de temporalidad que debe existir entre el conocimiento de la misma por parte del

empleador y la activación de los mecanismos para configurar el despido con justa causa. Allí, el patrono realiza una evaluación subjetiva sobre la gravedad de la supuesta falta y establece sus consecuencias en un término razonable.

En tal dirección, el mencionado principio se aplica frente a conductas que suponen un juicio de valor de la conducta contractual del trabajador o un reproche, por ejemplo, respecto al incumplimiento de sus obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y con lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, evitar perjuicios a su empleador, entre otras.” (Sentencia CSJ SL18110-2016, reiterada en al SL3108-2019).

La norma sustantiva laboral no preceptúa de manera expresa las faltas graves o leves que puede cometer el trabajador; pero si una lista expresa de obligaciones y prohibiciones del trabajador, sin fijar escala de nivel de gravedad.

No obstante, el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala como causal para despedir al trabajador por justa causa: «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 colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.»

*De tal manera que aparte de las obligaciones y prohibiciones expresas que contiene el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador, según su propia realidad operante y a partir de las particularidades y perfiles que exige la actividad contratada, puede fijar una serie de faltas o conductas sancionable y graduar el nivel de gravedad de las mismas, con miras a impedir su configuración. Dichas faltas pueden ser calificadas como graves y dar lugar a la terminación de la relación laboral, **siempre y cuando así lo disponga el pacto, convención, fallo arbitral, contrato individual de trabajo o reglamento interno de trabajo. (resaltas propias)***

En sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recoge su propia jurisprudencia de antaño sobre el tema:

«Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta...»

Ahora bien, para desatar el interrogante planteado, es preciso remitirse a las pruebas allegadas a los autos.

En relación a la documental, se tiene en el último contrato suscrito entre las partes el 13 de noviembre de 2018, obrante a folio 4 carpeta, orden 45 y 46, en el que se observa que, en la cláusula séptima, se tiene estipulado, lo siguiente:

SÉPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Art. 62 del C.S.T., modificado por el Art. 7º del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instructivos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integral del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves, la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.

En la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, fechada el 31 de diciembre de 2018, la demandada indicó (fl. 4 carpeta, orden 50), lo siguiente:

Me permito manifestarle, que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo a partir de la fecha, en forma unilateral y de manera justa, tal decisión obedece a que usted se negó a acatar las órdenes que de manera particular le impartió la empresa, ordenes que consistieron en hacer entrega al motorista señor **JORGE MEJIA** el vehículo 10030, quien estaba planillado para cumplir la ruta Cali - Medellín el día 13 de diciembre de 2018, usted desconociendo tales órdenes y con el vehículo con pasajeros rumbo a Medellín, nos obligó, para evitar traumatismos, a cambiar la planilla de enturnamiento a su nombre, negándose como se dijo a entregar el vehículo al señor MEJIA; fuera de lo anterior, desde el día 21 de diciembre de 2018 sin causa justificada no se presenta a laborar; por tanto, con dichos comportamientos violó gravemente lo preceptuado en el Art.62 Causal 6 del C.S.T. en concordancia con el artículo 58 numeral 1 y artículo 60 numeral 4 y el contrato de trabajo.

Así mismo, se recaudaron los testimonios de **FABIAN SANCHEZ** y **JAIR GONZALEZ** antiguos compañeros de trabajo del demandante, quienes en lo que interesa manifestaron lo que se expone a continuación.

FABIAN SANCHEZ (minuto 26:07 a 36:50, folio 13 carpeta), expuso que en diciembre de 2018, “los hechos con Edison Echeverry el sacó un vehículo sin previa autorización a cumplir una ruta en la cual estaba ya otro motorista asignado, al llegar al terminal a la dependencia que yo manejo, el señor se presentó con dicho vehículo y al negarse a entregar las llaves al conductor que estaba asignado y para evitar traumatismos en la operación con los usuarios que teníamos en rampa nos tocó hacer modificación de planillas para poder enviar al señor en ese vehículo y no tener contratiempo con los usuarios, posteriormente se va el caballero en ese vehículo se eleva un informe sobre la falta cometida contra la empresa y se pasa a recursos humanos y jurídica para que terminaran la situación, en rodamiento queda el registro, el superior de Edison era yo Fabián Sánchez como operador del terminal, la falta que se le endilgó fue no acatar órdenes, porque la ruta estaba asignada a otro conductor y él no quiso entregar las llaves del vehículo alterándonos así la operatividad de la empresa; tengo entendido que se le hizo descargos en jurídica, su vínculo era un contrato de trabajo a término indefinido, la verdad uno los ve ir y venir, no tienen estabilidad se la pasan yendo y viniendo, (minuto 32:50) trabaja desde el 25 de abril de 2002 el testigo, a Edison no se la fecha que lo conocí, posterior a mi entrada lo vi, no se la fecha, son muchos conductores, a los conductores se les hace prueba de alcoholemia, Edison no sé si hacia la prueba, estaba en otro puesto, no tengo conocimiento si le pagaron lo debido, eso lo maneja recursos humanos, los vehículos se asignan por rotación son vehículos afiliados no son vehículos de la empresa, la rotación es de acuerdo al vehículo afiliado y así el conductor va trabajando, si está en descanso o está con ruta de trabajo, él devengaba el salario mínimo, todos los conductores” (minuto 36:50).

HEBERTH JAIR GONZALEZ (minuto 37:52 a 45:02) indicó que administra vehículos de varios afiliados, “el 2018 diciembre, donde el señor Edison se le fue notificado que en ese vehículo iba otra persona y él sacó el carro y se lo llevó para la terminal, lo único que hice fue llamar a Fabián al terminal y reportar que se había llevado el carro y no había querido entregar las llaves, la empresa asigna la ruta, en la planilla con el nombre del motorista que va, yo trabajo con afiliados no con expreso Trejos, estoy pendiente con avistamiento de

vehículos, repuesto, taller, coordinar todo, lo único sé que se llevó el carro no sé qué pasó en el terminal, sólo reporté que se llevó el carro sin autorización, el Jefe de Edison era el señor Fabián, no sé si le hicieron disciplinario solo manejo talleres, no sé cómo estaba vinculado, sé que están con la empresa no se mas, el mismo día se le informó que había sido relevado de la ruta, en la tarde se le notificó que no iba en el carro, en la mañana no se quien estaba, solo en la planilla de la noche me di cuenta que no iba el señor Edison.”

De las versiones rendidas por los deponentes, se advierte que son coincidentes en manifestar que, en diciembre de 2018, el actor se negó a hacer entrega del vehículo que había sido asignado a otro conductor procediendo a cubrir la ruta, para lo cual, según su decir, se tuvo que modificar la planilla y en consecuencia se alteró la operatividad de la empresa.

Del análisis en conjunto de la prueba allegada por la parte demandada, se advierte que no fue demostrado por la misma que las causales enunciadas en la carta de despido, de no hacer entrega del vehículo como no presentarse a laborar varios días, se puedan calificar como una falta grave sancionable con despido, toda vez que no fue aportado soporte alguno en el que se advierta dicha estipulación, llámese contrato, reglamento interno etc., por lo que en tales condiciones lo manifestado por los declarantes queda sin piso, máxime cuando tampoco se demostró que se hubiera puesto en conocimiento del actor que debía hacer entrega del vehículo por haber sido asignado a otro conductor y por consiguiente no podía cubrir la ruta, como tampoco que dicho proceder hubiera puesto en riesgo la operatividad de la empresa, de igual forma no se probó al plenario que el demandante no se haya presentado a laborar desde el 21 de diciembre de 2018 y menos que se hubiere efectuado previamente descargos, para así proceder con el despido.

Visto lo anterior, concluye la Sala que, al no haberse demostrado que el demandante incurrió en las causales enunciadas de terminación del contrato, como tampoco que las mismas eran faltas graves, ello da lugar a la indemnización por despido injusto, en la forma como lo indicó el a quo, por lo que en tal sentido no hay lugar a modificar la decisión proferida.

En este orden de ideas y en atención a lo expuesto, se hace necesario confirmar la sentencia proferida en la instancia.

6. COSTAS

Teniendo en cuenta que ambos recursos fueron resueltos desfavorablemente, se abstendrá la Sala de imponer condena en costas en esta instancia.

7. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No.288 de 30 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali (V), dentro del proceso ordinario laboral promovido por EDISON ECHEVERRI SALDARRIAGA contra EXPRESO TREJOS LTDA, conforme a las razones que anteceden.

RADICACION: 76001-31-05-002-2019-00343-01

SEGUNDO: SIN COSTAS por lo expuesto.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

CÚMPLASE,

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(Ausencia justificada)



MARIA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **8e6ead3904f7ba1b0be9139e69f31cda4c13cfdebd16ad83896727c0af0f5db9**

Documento generado en 30/03/2023 04:41:46 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>