



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL RIOHACHA
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
RIOHACHA – LA GUAJIRA**

Riohacha, trece (13) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Magistrado Ponente: Dr. LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA:	SENTENCIA
DEMANDANTE:	JHON JADER MEZA PAEZ
DEMANDADOS:	PROMIGAS S.A. E.S.P.
RADICACION No:	44-001-31-05-002-2018-00031-02

Discutido y aprobado el trece (13) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)
Según Acta N°15.

ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º, en la que se decide el recurso de apelación formulado por la parte demandante, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, el veinte (20) de junio de dos mil veintitrés (2023), dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por **JHON JADER MEZA PAEZ** contra **PROMIGAS S.A. E.S.P.**

1. ANTECEDENTES.

1.1. La demanda.

El demandante a través de apoderado judicial elevó demanda en contra de PROMIGAS S.A. E.S.P. pretendiendo se declare la existencia de la relación laboral; que se declare que fue víctima de una persecución sindical por parte de su empleador y que consecuencia de ello, se ordene a restablecer las condiciones de trabajo que tenía antes de afiliarse a la organización sindical, esto es su horario de trabajo y turnos establecidos, lo que conlleva al reconocimiento y pago de horas extras y recargos.

Indicó que su relación laboral inició el 13 de marzo de 2009 ya la fecha se mantiene vigente; que su empleador dio aplicación al artículo 140 del C.S.T. y con ello violó derechos constitucionales de la asociación sindical a la que pertenece el demandante

Manifestó que fue contratado para desempeñar el cargo de técnico, que su salario básico era de \$3.077.900 y su salario promedio mensual era de \$6.400.000, advirtiendo que dichas sumas eran devengadas antes de que su empleador modificara los horarios y turnos de trabajo; que su horario inicial era de 7:30 am a 5:00 pm y un

segundo turno de 5:00 pm a 7.30 am durante 28 días consecutivos y 7 días de descanso, modificación que se realizó el 30 de septiembre de 2016.

Sostuvo que se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética -SINTRAMIENERGETICA-, y que el 29 de febrero de 2016, fue designado como miembro de la Comisión de Reclamos y relevado del mismo el 16 de septiembre de 2016, por lo que goza de fuero sindical, de conformidad con el artículo 406 CST.

Refirió que el 30 de septiembre de 2016, la empresa accionada en aplicación del artículo 140 CST, eximió al trabajador de realizar turnos y horas extras, con lo que ocasionó un detrimento económico en sus ingresos, pues fue eximido de laborar, por ende, de realizar turnos y horas extras; además que los trabajadores sindicalizados fueron asignados a laborar en la estación Ballena, mientras que los trabajadores no sindicalizados fueron asignados a trabajar en la estación Palomino; que a los miembros de la Organización Sindical se les impidió el ingreso a los sitios de trabajo, así como el acceso a la plataforma tecnológica, correos corporativos, programa interno y página electrónica

Resaltó que la anterior situación se causó como consecuencia de pertenecer a la Organización Sindical SINTRAMIENERGETICA, sin embargo, la accionada justificó si actuar en la culminación del contrato de deshidratación entre PROMISOL SAS Y CHEVRON PRETROLIUM COMPANY, número PSI – 001 – 2012.

Concluyó con que una vez se afilió el actor al sindicato en mención comenzó a ser víctima de hechos discriminatorios y malos tratos por parte de los funcionarios de la sociedad accionada, lo que constituye una discriminación y una vulneración al derecho de Asociación Sindical, máxime cuando la entidad accionada solicitó al trabajador la renuncia al contrato de trabajo para asignarles contratos como trabajadores independientes.

1.2. Trámite de Primera Instancia y Contestación de la demanda.

La demanda fue admitida con auto del veinte (20) de junio de dos mil dieciocho (2018)), se admitió la misma¹ y, se dispuso la notificación a la parte demandada.

La demandada se notificó el veintisiete (27) de agosto de dos mil dieciocho (2018)² y a través de apoderado contestó la demanda, con total oposición a las pretensiones de la demanda.

Aceptó la existencia, extremos y vigencia de la relación laboral, se apartó de las sumas referidas como salario y se opuso a las pretensiones de la demanda, alegando haber dado aplicación a una figura jurídica que tiene establecido el Código Sustantivo de Trabajo, resaltando ostenta la facultad de asignar los horarios, siempre que respete las jornadas máximas legales establecidas.

1. Archivo 05 del E.D.
2. Archivo 06 del E.D.

Aceptó de igual manera la afiliación a SINTRAMIENERGÉTICA, la notificación de la afiliación al empleador, así como el trámite de la acción de tutela referenciada y la decisión de la misma.

Expuso que para el año 2016 el salario del actor era en promedio de \$5.596.085, compuesto de una suma variable de \$2.518.185 y un salario básico de \$3.077.900.

Que ante la imposibilidad de reubicar a los 7 trabajadores que se encontraban asignados a la Estación Ballena por no existir disponibilidad de cargos, a raíz de la terminación del contrato comercial entre PROMIGAS y la sociedad PROMISOL SAS, se vio en la necesidad de dar aplicación al artículo 140 del CST, a fin de garantizar los derechos laborales al actor, aplicando turnos rotativos y modificando el horario asignado.

Que, por la empresa, siempre se han respetados los derechos sindicalistas del actor, sin embargo, que la notificación de que el trabajador hacia parte de la comisión de reclamos, se realizó el 14 de septiembre de 2016, de igual forma que el trabajador no ha sufrido detrimento económico alguno pues siempre se le ha cancelado su salario y horas extras cuando son causadas y pese a la aplicación del artículo 140 del CST, se ha continuado cancelando su salario mensual.

Finalmente, formuló como excepciones las que denominó, PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DE LA DEMANDADA, COBRO DE LO NO DEBIDO BUENA FE y COMPENSACIÓN.

El juzgado mediante providencia del ocho (08) de noviembre de dos mil dieciocho (2018)³, tuvo por contestada la demanda y citó a la audiencia de que trata el artículo 77 del C.P.T. y de la S.S.

La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación de litigio, se llevó a cabo el veinticinco (25) de febrero de dos mil diecinueve (2019)⁴.

2. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

El día veinte (20) de junio de dos mil veintitrés (2023) se profirió sentencia de instancia a través de la cual, la Juez de Primer Grado resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor **JHON JADER MEZA** y la empresa **PROMIGAS S.A. E.S.P.**, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo, que transcurrió desde el 13 de marzo de 2009 ya a la fecha de presentación de la demanda continuaba vigente.

SEGUNDO: ABSOLVER a **PROMIGAS S.A. E.S.P.** de todas y cada una de las pretensiones formuladas por el señor **JHON JADER MEZA**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

³ Archivo 08 del E.D.

⁴ Archivo 10 del E.D.

TERCERO: DECLARAR probadas las excepciones de inexistencia de la obligación a cargo de la demandada, cobro de lo no debido y buena fe, propuestas por la parte demandada.

CUARTO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, se fijan agencias en derecho en la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente.

QUINTO: CONSÚLTESE esta decisión ante el H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, por haber sido adversa al demandante, en caso de no ser apelada. Esta Sentencia queda notificada a las partes en estrados.”

Consideró la funcionaria A-quo que el problema jurídico a resolver correspondía a establecer si el cambio de lugar, jornada y turnos de trabajo del actor, constituyeron una conducta de persecución sindical, ya que el trabajador se encontraba sindicalizado y dicho cambio tuvo como consecuencia una reducción de sus ingresos económicos.

Determinó que la conducta desplegada por el empleador, obedeció a la necesidad de reubicar al trabajador, siendo la labor por este desplegada dentro del contrato suscrito por el empleador y PROMISOL, culminó, resaltando que, si bien se presentó un cambio de turnos y sitio de trabajo, dicho cambio no modificó las actividades que venía desarrollando el trabajador, en otras palabras, que, al no haber un cambio de funciones, no se presentó una desmejora.

Analizó los testimonios traídos al proceso por la parte demandante y las documentales aportadas, de las cuales concluyo con que la empresa demandada se vio en la necesidad de modificar las condiciones de su operario en razón a la terminación del contrato Backoffice Número P2 -005 de 2015, suscrito entre PROMIGAS y PROMISOL SAS, relevándolo de prestar en servicio con pie en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, manteniendo así la vigencia del vínculo laboral, sus acreencias laborales y salariales.

Indicó que de conformidad con el artículo 140 CST, el empleador no está obligado al pago de acreencias laborales cuando no hay prestación del servicio, tal como ocurrió en el presente caso, en el que en razón a que dejó de generarse el trabajo suplementario, no hubo lugar a su cancelación

Concluyó con que la empresa demandada le garantizó al trabajador sus derechos laborales y el pago de salarios a través de una figura legalmente establecida por la legislación laboral, donde no fueron desmejoradas sus condiciones contractuales y se le respetó la vigencia del contrato de trabajo

3. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial del demandante interpuso recurso de apelación, el cual fundamentó en los siguientes términos:

Manifestó que la juez de instancia omitió pronunciarse acerca del reintegro del trabajador, solicitado en la demanda, teniendo en cuenta la calidad de aforado que ostenta de conformidad con el artículo 405 CST.

Sostuvo que para que PROMIGAS pudiera aplicarle al trabajador John Jader Mesa, el artículo 140, debió solicitarle permiso al Ministerio del Trabajo para poder modificar las condiciones de trabajo y al no haberlo hecho, vulneró sus derechos laborales, siendo que a los directivos sindicales no es posible aplicarles tal normativa.

Insistió en que desde el mes de septiembre del año 2016 el trabajador está siendo perseguido por encontrarse afiliado a una organización sindical, siendo que le prohibió el acceso a la compañía, y fue desmejorado desde el punto de vista salarial

Puso en conocimiento que el juzgado segundo laboral del Circuito de Riohacha conoció del proceso de levantamiento de fuero sindical permiso para despedir, el cual fue negado, de donde se deriva la obligación de la empresa a reintegrar al trabajador al puesto de trabajo

4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

En el curso de esta instancia, la parte demandante guardó silencio y no presentó escrito de alegaciones finales.

Por su parte la demandada PROMIGAS S.A. E.S.P., solicitó se mantenga lo resuelto en la sentencia de primera instancia, al haberse realizado un estudio íntegro y debido análisis, de las pruebas allegadas al presente trámite.

5. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe anotarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió, con el fin que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, por lo que el fallador de segunda instancia, se sujetará al principio de consonancia del artículo 66A, según el cual la decisión se desatará con estricto apego a la materia objeto del recurso de apelación.

Por otro lado, se advierte que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

5.1. Competencia.

La señalada conforme al Artículo 15 Literal B Numeral 1 del C.P.T. y S.S.

5.2. Problema Jurídico

Corresponde determinar si la juez de instancia incurrió en la omisión endilgada en el recurso al no haberse pronunciado acerca de la solicitud de reintegro; además si era procedente dar aplicación a la figura del artículo 140 CST al trabajador demandante, siendo que ostentaba la calidad de aforado, y si se acreditó la desmejora de las condiciones laborales de este último, así como la persecución sindical.

Tesis de la Sala.

Desde ya se anuncia que la hipótesis que sostendrá esta Sala, se concreta a la confirmación del fallo apelado, tal y como se demostrará a continuación.

5.3. Fundamento normativo y jurisprudencial.

Artículo 140, 405 del C.S.T., artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., artículos 167 y 281 del C.G.P.

Corte Suprema de Justicia SL 851-2021, Rad No. 69587, M.P. OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN; SL 3667-2019, Radicación No. 70027 del 03 de septiembre de 2019 M.P. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA; SL- 5014-2017, proferida el día 20 de septiembre de 2017 bajo el Rad No. 51666 M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO; SL 169 del 20 de enero de 2021 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA

5.4. Premisas Fácticas, Jurídicas y Conclusiones.

5.4.1. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 140 DEL C.S.T.

Dispone el referido artículo: *"SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}."*

A su vez, la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, en cuanto a la aplicación de este artículo ha indicado que son dos los elementos esenciales para la procedencia de lo previsto en el artículo referido, esto es: (i) la ausencia de prestación de servicios del trabajador por culpa o disposición del empleador y, (ii) la vigencia del contrato de trabajo⁵.

En decisión, CSJ SL, 20 oct. 2010, rad. 38949, la Sala al referirse al tema en cuestión señaló: *"(...) Cumple reiterar que para que se genere la consecuencia prevista en la norma que se comenta, consistente en la obligación de pagar salarios, debe presentarse no solamente la no prestación del servicio por culpa o disposición empresarial, sino que además, y con el carácter de preponderante, debe concurrir el otro supuesto fáctico, que es la vigencia del contrato de trabajo, que es el marco contractual, con el alcance de regla general, dentro del cual surge la obligación de pagar salarios, dado que, sólo excepcionalmente, en casos como el presente, se impone al empleador esa obligación, así no se haya prestado el servicio."*, posición reiterada en providencia SL 10106 de 2014.

Así mismo, en sentencia SL 3667-2019, Radicación No. 70027 del tres (03) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), M.P. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, reafirmó: *"Se advierte, en todo caso que, si bien el artículo 140 del CST contempla la posibilidad de que, en vigencia del contrato laboral, el trabajador pueda percibir salario aun cuando no haya prestación del servicio, ello está condicionado a que exista disposición previa o culpa del empleador en la suspensión de las labores."*

5.4.2. DEL CASO CONCRETO.

En el presente asunto, debe advertirse que no existe duda acerca de la existencia de la relación laboral y los extremos temporales declarados por la Juez de Primer Grado, pues tal decisión, no fue objeto de recurso; así mismo, fue aceptado por las partes que

⁵ Corte Suprema de Justicia, SL 851-2021, Rad No. 69587, M.P. OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN.

PROMIGAS S.A. E.S.P. aplicó al actor el artículo 140 del C.S.T. desde el día treinta (30) de septiembre de dos mil dieciséis (2016), siendo reconocido desde dicha data el salario básico más prestaciones sociales a las que el trabajador tiene derecho.

Ahora bien, a través del recurso formulado, discute el apoderado el hecho de que la Juez A-quo al desatar la litis, no tuvo en cuenta que: i) el demandante tiene derecho a la indemnización de conformidad con las previsiones del artículo 405 del C.S.T., en la medida que dada su calidad de aforado, no podían ser desmejoradas sus condiciones laborales; ii) que la empresa ha ejercido actos de discriminación respecto de los trabajadores directivos del sindicato, vulnerando así el derecho de asociación sindical; iii) que debe reintegrarse al trabajador al cargo que venía desempeñando previo a la aplicación del artículo 140 del C.S.T.

Al respecto se dirá que no le asiste razón al recurrente en sus afirmaciones, por cuanto las circunstancias manifestadas a través de su recurso no fueron objeto de debate a través del presente trámite, así como que tampoco es el proceso ordinario laboral, el procedimiento idóneo para propender el estudio de garantías y reconocimiento de derechos que tienen su propio trámite como lo es el proceso especial de fuero sindical.

Entonces, en cuanto al primer aspecto discutido en el recurso, concerniente a que de conformidad con las previsiones del artículo 405 del C.S.T.⁶, no era procedente que el empleador modificara las condiciones laborales de su trabajador, sin previa autorización del juez del trabajo, es necesario señalar que dicha normativa se refiere a la definición de la garantía de la que gozan los trabajadores amparados por la figura del fuero sindical, calidad que si bien el demandante manifiesta ostentar a través de lo relatado en el escrito inicial, no fue estudiada a través del presente trámite, pues lo pretendido en este proceso es obtener el reintegro al cargo que venía desempeñando antes de la aplicación del artículo 140 del C.S.T., así como que se condene al pago de horas extras y recargos dejados de percibir desde el mes de septiembre de dos mil dieciséis (2016).

Luego, de conformidad con lo reglado por el artículo 281 del C.G.P., la sentencia debe ser congruente con los hechos y las pretensiones, así:

"Artículo 281. Congruencias. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.

No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en esta.

Si lo pedido por el demandante excede de lo probado se le reconocerá solamente lo último.

En la sentencia se tendrá en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el cual verse el litigio, ocurrido después de haberse propuesto la demanda, siempre que aparezca probado y que haya sido alegado por

⁶ Art. 405 C.S.T. DEFINICIÓN. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

la parte interesada a más tardar en su alegato de conclusión o que la ley permita considerarlo de oficio."

Como se dijo, a través del proceso de la referencia, no se estudió la calidad de aforado sindical que manifiesta el demandante le asiste, luego mal habría hecho la Juez de instancia en estudiar las pretensiones conforme lo regulado en el artículo 405 del C.S.T., cuando ello no fue objeto de debate.

En gracia de discusión, resalta esta Corporación que en el presente asunto la empresa demandada no desmejoró las condiciones laborales del trabajador demandante, pues si bien es cierto que los emolumentos percibidos por él, disminuyeron con ocasión de la aplicación del artículo 140 del C.S.T., ello no implica modificación en su vínculo contractual, si no que dado al no existir prestación personal del servicio, únicamente le es remunerada su disponibilidad, con el salario base devengado, como bien lo reconocieron las partes y lo acepta la norma.

Lo anterior en consideración a que la parte accionada aportó medios de convicción con el fin de acreditar que la aplicación del artículo 140 del C.S.T. al actor fue producto de la terminación de contrato comercial entre PROMIGAS S.A. y PROMISOL S.A.S.⁷, y en consecuencia de ello en la Estación Ballenas⁸, lugar donde laboraba el accionante, no existía explotación de gas dejando de funcionar y al no encontrar proyectos para reubicar al actor⁹, pero garantizando los derechos laborales del actor continúan cancelado el salario básico más prestaciones sociales de éste, y lo anterior no fue desvirtuado de ninguna forma dentro del proceso, aunado a ello, obra la prueba documental del pago de salarios y seguridad social¹⁰ concluyéndose que no se evidencia vulneración a las garantías laborales del actor.

Así pues, en cuanto a la solicitud de pago de horas extras, de vieja data jurisprudencial, la H. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación laboral, ha sostenido que la carga de la prueba sobre este asunto corresponde a la parte que solicita la declaratoria de la misma, la cual, debe ser de tal contundencia que no asome manto de duda sobre las mismas, adicional a ello, se ha establecido que quien pretenda el pago de tiempo suplementario laborado está obligado inequívocamente a probar que prestó su servicio en dichas horas, y aquí la carga de la prueba no se traslada al demandado, pues es el accionante a quien le asiste este deber legal.

Respecto de este tema la CSJ en sentencia SL- 5014-2017, proferida el día 20 de septiembre de 2017 bajo el Rad No. 51666 M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO ratificó el criterio que ha sido mantenido al respecto por el Alto Tribunal en lo concerniente a que es el interesado en que le sean canceladas acreencias laborales por trabajo suplementario quien debe acreditar la prestación de dicho servicio y en este sentido la acusación de las mismas, expuso la Corte:

"Fundamento esencial de la decisión del Tribunal fue que al proceso no se allegó prueba del trabajo que en horas extras, días dominicales y festivos alegan las

⁷ Folios 104 archivo 07 del E.D.

⁸ Folios 104 archivo 07 del E.D.

⁹ Folios 105 109 archivo 07 del E.D.

¹⁰ Folios 202 - 283 archivo 07 del E.D.

demandantes haber laborado, durante la vigencia de la relación laboral y cuyo pago echan de menos, omisión que le impedía acometer el estudio de las pretensiones.

(...) Al respecto la Sala ha sostenido reiteradamente que corresponde al demandante, cuando convoca a juicio al empleador pretendiendo el pago de salario por trabajo suplementario, en dominicales y festivos, precisar de manera clara en su demanda el número de horas extras laboradas, así como, el número de los días de descanso obligatorio en los que laboró. En sentencia CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 31637 señaló:

(...) Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas."

Luego, es claro que inicialmente es primordial que se pruebe la prestación del servicio para la concesión de la mismas y en el presente asunto es más que diáfano que el actor no laboró horas extras, pues así lo afirma en la demanda; por lo cual, pretender que se aplique una especie de sanción al empleador bajo la teoría de que al no poder trabajar las mismas por culpa de éste debe promediarse lo que pudo haber laborado y cancelarse, no es procedente, máxime cuando tal circunstancia no está dispuesta en ninguna norma de nuestra legislación, en tal sentido, no está obligada la empresa accionada a cancelar al actor lo no trabajado, decisión acertada por parte de la Juez de Primera Instancia.

Ahora bien, en cuanto al segundo aspecto objeto de recurso, relativo a los presuntos actos discriminatorios o de acoso laboral, que argumenta la parte actora ha ejercido la demandada con el fin de limitar el derecho de libre asociación sindical, se dirá que tal circunstancia tampoco es debatible a través del trámite del proceso ordinario laboral, pues el legislador ha establecido un trámite propio para estos asuntos, de conductas constitutivas de acoso, como lo es el establecido a través de la Ley 1010 de 2006 y en tal sentido, no es esta la instancia adecuada para resolver sobre ello.

En gracia de discusión, debe resaltarse en igual modo que en todo caso era deber del actor probar los hechos en que fundamentaba sus pretensiones, circunstancia que aquí no ocurrió, luego incumplió con el deber legal que le asistía, esto es, probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 167 del C.G.P.

Al respecto, es importante traer a colación, lo señalado por la Corte Suprema de justicia en sentencia SL 169 del 20 de enero de 2021 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA, la cual se cita para lo pertinente:

"Lo anterior por cuanto es irrefutable la vigencia de la regla probatoria del «onus probandi, aun cuando con las atenuaciones que la legislación, la doctrina y la jurisprudencia frente a casos particulares le han hecho, la cual, en términos generales, enseña que en el proceso quien afirma poseer una nueva verdad, o una verdad distinta a la que debe tenerse por la de la normalidad de los hechos que

ocurren en la vida y tienen trascendencia jurídica, corresponde probarla». (CSJ SL 872-2018- CSJ SL 2890-2018)."

En lo atinente a que el empleador desplegó conductas que a criterio del demandante constituyen persecución sindical, puesto que el cambio en las condiciones laborales que redujeron los ingresos del trabajador, obedeció a la calidad de trabajador sindicalizado, alegando un trato diferencial respecto de los trabajadores no sindicalizados, se tiene que tal afirmación, no logró ser acreditada de manera suficiente en el presente caso, pues si bien de las declaraciones del testigo JUAN JIMENEZ SALAS manifestaron que empleador escogió a 7 trabajadores para dar aplicación al artículo 140 CST y con ello desmejoró sus ingresos, los 7 trabajadores eran sindicalizados, habiendo dejado en otras plantas que si tienen los beneficios de trabajo suplementario a los trabajadores no sindicalizados, dichas afirmaciones constituyen una opinión o criterio personal de los deponentes, sin que tales afirmaciones cuenten con un soporte probatorio que permita a esta Corporación tener certeza de tal situación, máxime cuando la empresa justificó la razón por la cual tuvo que dar aplicación a la figura del artículo 140 del CST y fue la terminación del vínculo comercial entre PROMIGAS S.A. E.S.P, y la sociedad PROMISOL S.A.S., suscrito para la operación y mantenimiento del proceso de deshidratación de gas proveniente de la Estación Ballena, situación no logro ser controvertida por el demandante, lo que permite concluir que si bien se presentó un trato diferencial entre los trabajadores de la empresa, este fue debidamente justificado, lo que impide que se configure la discriminación alegada y por ende la persecución sindical pretendida.

Por último y en lo relativo al último aspecto recurrido, relativo a que la Juez no se manifestó respecto del reintegro, se dirá que, en el presente asunto, tal figura no es procedente, pues el trabajador no ha sido desvinculado de la empresa, continua como trabajador de la empresa, luego no puede ordenarse el reintegro de un trabajador activo.

En ese orden de ideas se confirmará integralmente la sentencia de primer grado; las anteriores disquisiciones son suficientes para, tener por resuelto el recurso formulado.

Se condenará en costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.), esto es, JHON JADER MEZA PAEZ. En consecuencia, por el juzgado de primera instancia y de manera concentrada, según lo previsto en el artículo 366 del C.G.P., inclúyase en la liquidación de costas, como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la apelante y en favor de la parte demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala de Decisión Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha veinte (20) de junio de dos mil veintitrés (2023), proferida por el **JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIOHACHA**, La Guajira, en el proceso ordinario adelantado por **JHON JADER MEZA PAEZ** contra **PROMIGAS S.A. E.S.P.**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a **JHON JADER MEZA PAEZ** y a favor de la parte demandada. En consecuencia, por el juzgado de primera instancia y de manera concentrada, según lo previsto en el artículo 366 del C.G.P., inclúyase en la liquidación de costas, como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de los apelantes y en favor de la parte demandante.

TERCERO: Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

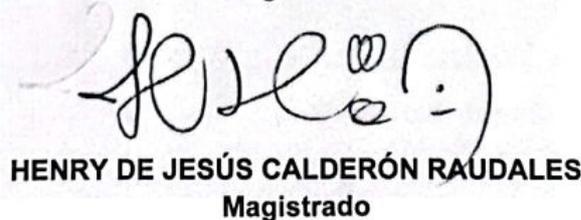
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS
Magistrado Ponente



PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada



HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado