



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

Riohacha, primero (01) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS VILLAMIZAR SUAREZ

ACCIÓN:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA	SENTENCIA
DEMANDANTE:	JORGE LUIS DAZA DAZA
DEMANDADO:	CONTRATISTA ADVANTAGE
JUZGADO DE ORIGEN:	Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira
TEMA:	CONTRATO REALIDAD
RADICACION No.:	44650310500120190013801

Discutido y aprobado en Sala Según **Acta No. (51)** del primero (01) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

Se procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza el decreto 806 de 2020 artículo 15 numeral 1º y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia dictada el **06 de noviembre de 2020** proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, en el proceso de la referencia y **que fuere asignada a esta corporación judicial para su estudio en segunda instancia, mediante acta de reparto de fecha 22 de junio de dos mil veintiuno (2021)**

Por disposición del art. 279 y 280 del CGP, esta sentencia será motivada de manera breve, porque demanda, contestación y actuaciones procesales son suficientemente conocidas por las partes del proceso, para iniciar el argumento desde la sentencia de primera instancia.

#### I. ANTECEDENTES

La parte demandante incoó acción ordinaria laboral pretendiendo la declaratoria de un contrato laboral con extremos temporales del 01 de mayo de 2016 al 16 de septiembre del mismo año; que el vínculo laboral terminó sin justa causa; que la demandada debe reliquidar y pagar el salario, auxilio de transporte, prestaciones sociales, vacaciones y auxilio de alimentación; que se condene la cancelación de indemnización moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la de ineficacia de la terminación del contrato; que se condene al pago de reliquidación de aportes a pensión y su respectiva indexación así como de la indemnización por despido injusto. Finalmente solicitó declaratoria de fallo ultra y extra petita y las costas procesales.

Como pretensión subsidiaria petitionó el pago de sanción moratoria.

Como sustento de sus pretensiones expuso: Que fue vinculado mediante contrato por obra o labor el día 01 de mayo de 2016 bajo el cargo de gestor integral de cobro; que la labor fue desempeñada en San Juan del Cesar y los municipios aledaños; que como salario fue

pactada la suma de \$800.000 más recargos, bonificaciones y prestaciones de Ley; que al momento de finalización del contrato no se acreditó por parte del empleador el pago de seguridad social; que el contrato feneció el 16 de septiembre de 2016 “por estar almorzando en la tienda olímpica”; que para el momento del despido el empleador estaba ejecutando un contrato con ELECTRICARIBE que aún sigue vigente; que al momento de la terminación del vínculo el empleador liquidó de manera incorrecta sus prestaciones sociales, aportes a pensión, ni auxilio de alimentación correspondiente. Finalmente expuso que presentó reclamación administrativa el día 27 de septiembre de 2016.

## **2.1. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

### **ADVANTAGE CONSULTING S.A.S.**

Aceptó los extremos temporales narrados por el demandante; precisó que el contrato terminó con justa causa habiéndose adelantado diligencia de descargos al trabajador; informó que si bien el actor inicialmente desempeñó el cargo de gestor de operatividad móvil, con posterioridad fungió como técnico de campaña; informó que el salario pactado lo fue por la suma de \$689.454. Finalmente negó el adeudamiento de obligaciones laborales, se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones de fondo: cobro de lo no debido, pago total de las obligaciones, buena fe por parte del empleador en el desarrollo del contrato; y como previa: ineptitud de demanda por la falta de cumplimiento de requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones.

## **2.2 LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juez de conocimiento, profirió sentencia en la que ABSOLVIÓ a la pasiva de las pretensiones esgrimidas en su contra, argumentando que:

Declaró probada la existencia del contrato, la naturaleza y sus extremos temporales por aceptación de la pasiva y con el folio 11 del plenario.

En lo atinente al salario devengado citó las pruebas allegadas por la pasiva, para concluir que inicialmente el salario fue de \$689.454 y que posteriormente las condiciones salariales fueron modificadas para pasar a devengar \$800.000

En punto al despido injusto peticionado señaló que deben concurrir dos presupuestos: 1) el hecho del despido y 2) que el mismo sea sin justa causa. Respecto del primer requisito manifestó que es carga del trabajador acreditarlo.

Informó que como causal de despido la demandada alegó las causales 62 y 63 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. Que en dicho documento narra las razones por lo que presume que se trata de la causal 6 de dichos artículos.

Citó las pruebas obrantes a folios 53,54, así como las declaraciones vertidas en juicio para concluir que el empleador brindó la oportunidad al trabajador de contradecir las causales que se le imputaban y que en la diligencia de descargos el trabajador aceptó el incumplimiento de sus funciones, por lo que estimó que el despido fue justo.

Respecto de la reliquidación de las obligaciones laborales y seguridad social en pensiones luego de estudiar las planillas de pago y la liquidación de prestaciones sociales otorgada al trabajador señaló que el cálculo efectuado y pagado fue conforme a Ley.

Respecto del auxilio de alimentación adujo que el actor no acreditó ser beneficiario de tal prerrogativa extralegal.

Finalmente expuso que no operó la sanción de ineficacia del contrato de trabajo en tanto se acreditó el pago de aportes a seguridad social.

Con base en lo anterior informó que el demandante incumplió con el deber de carga de la prueba que le asistía.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Atendiendo a la constancia secretarial que antecede, se tiene que las partes guardaron silencio en esa oportunidad procesal.

### **I. CONSIDERACIONES.**

Previo a iniciar el estudio jurídico de los reproches esgrimidos contra la sentencia de primera instancia, ha de señalarse que llama la atención de la Sala, que la sentencia motivo de censura fue proferida en fecha **06 de noviembre de 2020 y en la misma fecha e instante se interpuso recurso de apelación** y de otra parte, la misma fue repartida en esta instancia tan solo hasta el 22 de junio de 2021, **esto es, después de 7 meses y 16 días después,** mora que no fue justificada de ninguna manera al interior del proceso; **razón por la cual se conminará a la Juez de instancia para que en lo sucesivo proceda a efectuar de manera célere el envío de los expedientes, pues su actuar redundará en vulneración de los derechos fundamentales de las partes, máxime tratándose de trámites especiales como el de la referencia.**

Se encuentran reunidos los presupuestos para **resolver de fondo el Grado Jurisdiccional de Consulta** en favor del actor, esta Corporación es competente para conocer de éste, sin que se advierta irregularidad procesal que pueda invalidar la actuación, además están satisfechos los presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del funcionario y está acreditada la legitimación en la causa, sin que se halle vulnerado el art. 29 de la Carta Política.

### **2.3. PREMISAS JURÍDICAS Y CONCLUSIONES:**

#### **SOBRE LA RELIQUIDACIÓN SALARIAL**

Esta Corporación Judicial ha adoptado en precedencia la tesis tendiente a señalar el marco normativo que define el asunto objeto de debate a fin de determinar si el presunto pago generado, se erige como salario y afecta la base para el cálculo de beneficios laborales como prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y aportes parafiscales.

Pues bien, sobre el tema, se tiene que los artículos 127 y 128 del CST, han reparado en que tendrán el carácter salarial los auxilios que **se tornen habituales**, que no así, el pago de sumas que esporádicamente y por mera liberalidad reciba el trabajador. Veamos:

**ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** <Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. **Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales (...)**

**ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS.** <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. **No constituyen salario las sumas que ocasionalmente**

**y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador**, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, **ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.** (Subrayado y negrillas fuera de texto)

Como se citó, las partes están facultadas para excluir la incidencia salarial de beneficios habituales u ocasionales; sin embargo, el legislador estableció un límite en la ley 1393 de 2010, frente al pago de estas prerrogativas indicando que **los pagos laborales no constitutivos de salarios no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración.**

Así las cosas, y descendiendo al caso de autos, tenemos que, con base en la normativa en cita, el pago de bonificaciones u otro beneficio económico, sin importar la denominación que adopte, será constitutivo de salario si corresponde a una contraprestación directa del servicio y su pago no es ocasional, ni por mera liberalidad del empleador, advirtiéndose que, en todo caso, de pactarse un pago no constitutivo de salario, éste no podrá ser superior al 40% del total de la retribución salarial.

Atendiendo a que la última alternativa es una excepción a la generalidad salarial de los pagos efectuados en curso de una relación de trabajo, para la Corte **es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él; ello atendiendo a que no es posible establecer cláusulas globales o genéricas, como tampoco efectuar interpretaciones extensivas tendientes a cobijar pagos que no fueron objeto de pacto**<sup>1</sup>.

A fin de clarificar el punto, precítese que la CSJ ha previsto en punto a la exclusión salarial, que:

***“La jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido, de modo insistente, en que esa posibilidad no es una autorización para que los interlocutores sociales resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220-2017). Radicación n.º 68303 35 Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario. Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en***

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia. SL1798-2018 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

**cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.** Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. Por lo tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva no es salario por decisión de las partes.<sup>2</sup>

**Igualmente, se ha especificado respecto de las cargas de los patronos que:**

Por último, esta Corte ha insistido en que por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

## **DEL CASO EN CONCRETO**

Se encuentra fuera de discusión la existencia de un contrato laboral entre las partes pues tal hecho no es motivo de discusión en esta instancia.

Ahora afirmó la parte demandante que le asiste derecho al pago de reliquidación prestacional y por concepto de aportes a pensión como quiera que presuntamente su empleador liquidó sus derechos laborales tomando en consideración un salario base distinto al que le correspondía.

Como sustento de sus peticiones allegó las siguientes documentales relevantes: certificado laboral de fecha 05 de septiembre de 2016, en virtud del cual se estipuló que el actor laboró para ADVANTAGE CONSULTING desde el 01 de mayo de 2016 devengando un salario de \$800.000 mediante contrato por obra o labor; igualmente obra formato de liquidación de prestaciones sociales (fl 11) teniendo como salario base de liquidación diario, la suma de \$29.257; y finalmente, obra la historia laboral del fondo de pensiones Protección.

Por su parte, la entidad demandada allegó copia del contrato laboral suscrito entre las partes (fl 50) de fecha 01 de mayo de 2016, y en virtud del cual se pactó una remuneración de \$689.454, así como otrosí al contrato enunciado señalándose que a partir del 01 de julio de 2016 el trabajador entraría a desempeñar el cargo de técnico de campañas bajo una asignación salarial de \$800.000.

De otra parte, se observa documento enunciado “suspensión” desde el 10 al 14 de septiembre de 2016 “por incumplimiento técnico a la hora de tomar decisiones”, llamado de atención de fecha 02 de agosto de 2016 por incumplimiento de factores de productividad; diligencia de descargos administrativos de fecha 25 de julio de 2016 (fl 55 y siguientes); documento referenciado como “terminación del contrato de trabajo laboral” (fl 58).

Igualmente se recaudaron los testimonios de JOSÉ RAFAEL RODRÍGUEZ PIMIENTA y YESENIA ASTRID AVILA MANGOTES.

---

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia. SL5159-2018 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

El primero de los testigos afirmó que fue el jefe de proyectos para el instante en que sucedieron los hechos y que entre sus funciones se encontraba ser veedor del contrato desarrollado por la pasiva para con ELECTRICARIBE; que el actor estaba asignado al pueblo los “Córdones” y debía regresar a las 4:00 p.m. a la sede de San Juan del Cesar, adicionalmente que lo encontró en las instalaciones del establecimiento olímpica, aproximadamente hacia la 1:00 p.m., *“lejos de la zona donde estaba asignada su gestión”, “haciendo mercado en pantaloneta, en chancletas, con la familia en la olímpica”*, y que al indagar con su supervisora dónde debía estar el demandante, le informaron que en el municipio los “Córdones”. Informó que el demandante debía salir en la mañana de la sede principal hacia diversos corregimientos de San Juan del Cesar y retornar hacia las 4:00 p.m., con receso de 12 a 1:00 p.m., para que pudieran consumir sus alimentos; que una vez ocurrieron los hechos informó a la empresa empleadora y se hizo el procedimiento de descargos. Adujo que desconoce las razones por las cuáles fue desvinculado, pero que está ligado a varios hechos tales como: llamados de atención y no encontrarse en su sitio de trabajo.

Afirmó que el resto de la brigada conformada por 4 personas sí se encontraba en su sitio de labores en el corregimiento los “Córdones”, y que el demandante no solicitó permiso para ausentarse de su lugar de trabajo; que la distancia entre el municipio de San Juan del Cesar y los “Córdones” hay una distancia aproximada de 15 a 20 minutos.

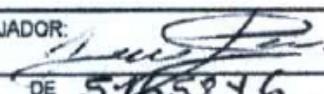
Por su parte **YESENIA ASTRID AVILA MANGOTES**, adujo que para la época de los hechos fungió como supervisora del actor y que recibió una llamada del jefe de proyectos indagándole sobre el paradero del demandante, informándole que al mismo le había sido entregada una labor a las 7:00 am para desempeñar en varios corregimientos; informó que lo llamó y el promotor del juicio le indicó que había terminado el trabajo pero que no le había notificado; que el horario que debía cumplir el actor era de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., con una hora de almuerzo *“pero dentro de la localidad donde se encontraban”*; que con ocasión de los hechos se le realizó un llamado de atención y citación a descargos. Finalmente expuso que el señor JORGE DAZA no solicitó permiso para ausentarse de su sitio de trabajo y que conocía su obligación de actuar en tal sentido; asimismo que había sido objeto de llamados de atención con anterioridad al hecho que narra.

El demandante al rendir interrogatorio de parte, señaló que en vigencia del vínculo laboral no recibió llamados de atención y que fue *“a descargos por algo que no hizo”*, en tanto estaba en la *“olímpica”* almorzando en su hora de descanso y por encontrarse en zona roja con temor de hurto de su motocicleta.

Pues bien, con base en las pruebas recaudadas ha de decirse que se llega a la misma conclusión del A quo, pues ciertamente de la liquidación cancelada al actor se tiene que el salario básico diario de liquidación correspondió a \$29.257, esto es, el equivalente a un salario de \$800.000 mensuales, más el auxilio de transporte que aplicaba para ese año correspondiente a \$77.700; es decir, que la empleadora calculó las prestaciones sociales y vacaciones, incluso en un valor superior al que correspondía, si se tiene en cuenta que el salario del actor para el período comprendido entre el 01 de mayo y el 30 de junio fue por un monto de \$689.454 (fl 50).

En punto a la reliquidación del auxilio de alimentación igualmente se otorga razón al A quo cuando señala que la parte interesada descuidó el sistema de cargas procesales que recaían en su cabeza como quiera no existe probanza alguna que determine la obligación del empleador de realizar el pago de tal beneficio extralegal.

Todo ello aunado a que, al momento de suscribir el acta de liquidación, el actor, que incluso allega la prueba, declaró a paz y salvo a su empleador así:

<p>HABIENDO ENCONTRADO CORRECTA LA LIQUIDACION ANTERIOR, DECLARO QUE LA EMPRESA SE ENCUENTRA A PAZ Y SALVO CONMIGO POR CONCEPTO DE SUELDOS, SOBRETIEMPOS, DOMINICALES, DIAS FERIADOS, CESANTIAS, VACACIONES, INTERESES DE CESANTIA, PRIMAS DE SERVICIO, INDEMNIZACIONES, AUXILIOS DE ENFERMEDAD Y TODA CLASE DE PRESTACIONES SOCIALES QUE ME CONCEDE LA LEY.          ADEMAS, DEJO EXPRESA CONSTANCIA QUE AL MOMENTO DE MI RETIRO, NO PADEZCO NINGUNA ENFERMEDAD PROFESIONAL COMO CONSECUENCIA DEL SERVICIO PRESTADO, LA CUAL PUEDA LIMITAR MI CAPACIDAD NORMAL DE TRABAJO.          EN CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR, FIRMO LA PRESENTE LIQUIDACION, EL DIA <u>19-10-2016</u></p>		
<p>ORIGINAL: Folder Personal          COPIA 1: Comprobante de pago          COPIA 2: Beneficiario</p>	<p>EL TRABAJADOR:            DE <u>5765846</u></p>	<p>TESTIGO:          DE</p>
<p>ELABORADO POR:</p>	<p>REVISADO POR:</p>	<p>DE</p>

Igualmente se tiene que en la demanda no se esbozó reproche en punto a los descuentos efectuados en la liquidación del trabajador, y que fuere motivo de pronunciamiento por el A quo, sin embargo, en gracia de discusión los mismos gozan de legalidad en virtud de los documentos visibles a folios 59 y siguientes, esto es, se trataba de descuentos autorizados por el trabajador.

Finalmente, frente a este punto se tiene que verificados los aportes a seguridad social en pensión realizados al actor los mismos corresponden con los salarios pactados en favor del trabajador y consecuentemente no se avizora un pago deficitario; bajo la misma senda no se advierten cumplidos los presupuestos para dar viabilidad a la imposición de sanciones por concepto de ineficacia del despido como quiera que lo que se busca verificar con dicha sanción es el pago de aportes a seguridad social y no el restablecimiento real y efectivo (**Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-11392018 (64318), Abr. 18/18**), así y al acreditarse el pago de aportes deviene el derribo de dicha pretensión.

Igualmente deviene impróspera la pretensión encaminada a obtener el pago de la indemnización por no pago de cesantías, como quiera que las mismas sí fueron canceladas, no hubo un pago deficitario de las mismas y de otra parte, el empleador no estaba obligado a consignarlas a un fondo de cesantías en tanto el contrato de trabajo feneció antes de la fecha prevista para su consignación, esto es, existió liquidación final del contrato y el mismo duró menos de un año, por lo que no existió obligación de consignar anualidades anteriores.

En lo que atañe a la pretensión subsidiaria de pago de sanción moratoria, ha de señalarse que al no prosperar las anteriores pretensiones consecuentemente deviene la desestimación de la pretensión en cita.

**DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO PETICIONADA.**

Pues bien, el artículo 61 del CST, estipula como causas para dar por terminado un contrato laboral:

**ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

- 1. El contrato de trabajo termina:
  - a). Por muerte del trabajador;
  - b). Por mutuo consentimiento;
  - c). Por expiración del plazo fijo pactado;

- d). *Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e). *Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). *Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
- g). *Por sentencia ejecutoriada;*
- h). *Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;*
- i). *Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*

Ahora, alegó la parte demandada como sustento de su despido las causales contempladas en los artículos 62 y 63 del CST, en específico en los siguientes términos:

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la empresa ha decidido dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo por justa causa. Esta terminación se hace efectiva a partir del 16 de Septiembre del presente mes.

La causa de la terminación de su contrato de trabajo es por la contemplada en en los Arts. 62 y 63 del C. S. T. modificados por el Art. 7 del Decreto No. 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular y las que expresamente se convienen calificar así en escrito separado que forma parte integrante del presente contrato especialmente las prohibiciones que señale el cliente o la realización de conductas que puedan dar lugar a penalizaciones en contra del empleador.

Esta decisión se fundamenta en los siguientes hechos: Incumplimiento de metas asignada a su gestión, así como la falta grave cometida por usted y sin justificación alguna, donde el pasado 08 Septiembre de 2016, fue encontrado por parte del Gerente Técnico de ADVANTAGE CONSULTING, el Ing. Joe Rodríguez en su horario laboral y sin la dotación de la empresa en las instalaciones de la tienda Olímpica del municipio de San Juan, donde por parte de usted debía estar realizando su labor de gestión del cobro en la población del Totumo. Esta situación es causal de despido justificado de parte del Empleador.

Como sustento de las causales esgrimidas se recibieron las declaraciones narradas en párrafos que preceden y que efectivamente dan cuenta del incumplimiento de las funciones del actor, esto es, del cumplimiento de su horario laboral, por hallarse en sitio diferente al de ejecución de sus labores sin autorización de sus jefes inmediatos quienes fueron precisamente los que dieron cuenta de tal incumplimiento; igualmente a folio 54 del plenario se observa llamado de atención efectuado al actor por incumplimiento de las metas propuestas, y de otra parte se le citó a descargos a fin de ser escuchado respecto de los cargos “deslealtad en sus labores” así:

“

#### **PRIMER CARGO**

##### **Deslealtad en sus labores**

**Hechos:** El día 17 de Julio manifiesta Yesenia que estando supervisando las ordenes de trabajo asignada a sus gestores de cobro se encuentra inconsistencia en la veracidad de las visitas. En este orden de idea se está incumpliendo por parte de los gestores las líneas rojas de seguridad gracias al trabajo de supervisión se pudo corregir lo mencionado internamente.

**Al respecto el trabajador manifiesta:** Que ese día les toco dos zonas donde no podíamos entrar porque ellos son usuarios que no tiene comportamientos y voluntad de pago y antes de nosotros ir debe ser intervenido por trabajo social y eso no se da por tal motivo nosotros para evitar choque con los clientes colocan la anotación sin visitarlo.

E incumplimiento de órdenes impartidas por la empresa:

#### **INCUMPLIR LAS ORDENES IMPARTIDAS POR LA EMPRESA**

##### **Hechos:**

El día 8 de septiembre comunica el coordinador de proyecto que a la 1: oopm se encontraba el operario en olímpica con su familia y sin dotación donde las directrices impartidas dentro el contrato laboral es que en la hora de almuerzos estén dentro el perímetro de trabajo

**Al respecto el trabajador manifiesta:** Yo si estaba almorzando en la olímpica y era la 1: 40 pm trabajamos de corrido porque es una zona roja donde están los ladrones de carro y moto lo que hice fue trabajadora toda las visitas realizadas para retirarme de la zona ya que no teníamos una recaudadora yo no le comunique a mi jefe inmediato debido a que asumí que era de su conocimiento que eso siempre sucede para esa zona de trabajo.

Pues bien, examinado el contrato de trabajo se tiene que se insertó como causales para la terminación justa del contrato, las siguientes:

... y cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente en cualquier momento durante dicho periodo, sin que se cause indemnización alguna. **SEPTIMA. TERMINACION UNILATERAL.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente éste contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C. S. T. modificados por el Art. 7 del Decreto No. 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, y las que expresamente se convienen calificar así en escrito separado que forma parte integrante del presente contrato especialmente las prohibiciones que señale el cliente o la realización de conductas que puedan dar lugar a penalizaciones en contra de EL EMPLEADOR, al igual que cuando exista solicitud expresa verbal o escrita por parte del cliente de prescindir del servicio del trabajador, la disminución de zonas o trabajo a gestionar entregado por nuestro cliente y el bajo rendimiento respecto de las metas asignadas. Por lo tanto el trabajador acepta que en caso de incurrir en cualquiera de los eventos aquí descritos, la terminación de este contrato es por justa causa sin derecho a pago o reclamo de indemnización alguna. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. Se consideran como causas especialmente graves, y que dan lugar a despido en forma UNILATERAL de EL TRABAJADOR, sin perjuicio de que también se adelanten en su

(...)

Frente al punto inicialmente es preciso traer a colación el pronunciamiento proferido por la CSJ, Sala de Casación Laboral, en el que se ha estipulado que, si la falta que se endilga se enmarca en las previstas en el CST, la valoración de la misma ha de efectuarse por el fallador. No obstante, si la falta se encuentra establecida en pactos, convenciones colectivas, reglamentos etc, y allí se califica como grave, se habilita la terminación del contrato con justa causa, sin que haya lugar a graduar la falta. Veamos:

Radicado 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve:

*“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...”*

Con base en lo expuesto, y al no haberse calificado ni en el contrato ni en pactos o convenciones colectivas etc, las causales alegadas como graves, la valoración debe ser efectuada por el fallador, y ha de decirse desde ya que en efecto las pruebas obrantes en el plenario permiten avalar la decisión de primer grado, como quiera que a juicio de la Sala de Decisión en efecto constituyen faltas graves las conductas endilgadas al actor, tales como el incumplimiento de las órdenes de su empleador en punto a su horario de trabajo, uso de dotación e irregularidades en la “*veracidad de las visitas*”, cargos que no fueron negados por el actor sino por el contrario justificados.

Con base en lo expuesto, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Sin Costas atendiendo al Grado Jurisdiccional de Consulta.

## **2. DECISIÓN:**

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

### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE SAN JUAN DEL CESAR, el día 06 de noviembre de 2020 por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO:** SIN COSTAS en esta instancia ante el Grado Jurisdiccional de Consulta.

**TERCERO:** **CONMINAR** al JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE SAN JUAN DEL CESAR, LA GUAJIRA, para que en lo sucesivo proceda a REMITIR de manera celeré el envío de los expedientes objeto de apelación, pues su actuar tardío redundará en vulneración de los derechos fundamentales de las partes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

APROBADO  
**CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ**  
Magistrado Ponente

APROBADO  
**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**  
Magistrada

APROBADO  
**JOSÉ NOÉ BARRERA SÁENZ**  
Magistrada