

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25286-31-05-001-2017-00487-01**
Demandante: **JULIO ERNESTO PRIETO RODRÍGUEZ**
Demandado: **INDUSTRIA NACIONAL DE TROQUELES LTDA.**

En Bogotá D.C. a los **4 DIAS DEL MES DE MARZO DE 2024**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación presentado por el demandante contra la sentencia emitida el 10 de agosto de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza– Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

JULIO ERNESTO PRIETO RODRÍGUEZ demandó a **INDUSTRIA NACIONAL DE TROQUELES LTDA.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la existencia de contrato de trabajo a término fijo de 3 años, iniciado el 1° de abril de 2014 y finalizado en forma unilateral y con un indebido procedimiento por parte del empleador, el 16 de junio de 2014; en consecuencia, se condene a la demandada

pagar el salario indexado correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 2016 por la cantidad de \$10.000.000, la diferencia por prestaciones sociales y aportes a seguridad social de 1° de junio de 2010 al 12 de junio de 2014 dado que la liquidación fue con base en \$2.575.000 siendo el salario del último año la suma de \$10.000.000, los mismos emolumentos causados en el año 2014 con el salario mensual devengado, indemnizaciones de los artículos 64, 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, indexación de manera subsidiaria a la sanción moratoria, lo ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda y su subsanación que el 1° de junio de 2010 las partes suscribieron contrato de trabajo a término fijo, el cual se renovó el 1° de abril de 2014 para desempeñar el demandante el oficio de *Gerente de Mercadeo y Nuevos Proyectos* en la ciudad de Córdoba TN Estados Unidos, pactando como salario la suma de \$10.000.000 pagaderos mensualmente, *"...el cual era pagado mediante abonos para cubrir parte de los gastos que el señor JULIO ERNESTO PRIETO RODRÍGUEZ tenía en los EE.UU., y que pagaba con la tarjeta de crédito del Banco HSBC Colombia. En otras ocasiones, simplemente se tenía el dinero disponible para comprar dólares y hacérselos llegar al señor JULIO ERNESTO PRIETO RODRÍGUEZ..."*; que dicho salario fue reducido de mala fe por el empleador a \$2.575.000, y con el cual se realizaban los aportes a seguridad social como se evidencia en la plantilla integrada de autoliquidación No. 19280031; vínculo que fue terminado el 12 de junio de 2014, según comunicación de terminación unilateral con justa causa y de la que tuvo conocimiento el trabajador después del 16 de ese mes y año, como se hace constar con la guía de mensajería FedEx; que durante todo el tiempo laborado ejecutó personalmente las funciones propias del cargo mencionado, en la ciudad de Córdoba TN Estados Unidos, *"...de conformidad con las instrucciones y recomendaciones*

que le impartiera su empleador INDUSTRIA NACIONAL DE TROQUES (sic) LTDA. (INALTRA LTDA.)...”; en la cláusula tercera del contrato se expresa que trabajador desarrollaría sus labores en cualquier ciudad del territorio continental de los Estados Unidos “...recalcando que la gestión encomendada debía realizarse preferentemente en su lugar de residencia...”; el 5 de mayo se le envió comunicación en la cual se le informaba que la accionada no tenía ningún negocio en Estados Unidos, por lo que se le solicitaba se hiciera presente en el domicilio de la empresa en un plazo no mayor de 20 días ordinarios luego de recibido de dicha comunicación; el 30 de mayo siguiente, se envía citación a diligencia de descargos, para presentarse en las instalaciones de la empresa, el 5 de junio de 2014 a las 11:30 a.m., con el fin de llevar a cabo la diligencia; en esa misma fecha de la comunicación, mediante correo electrónico el demandante manifiesta que no ha recibido ninguna citación para diligencia de descargos, y que la única notificación fue la del 5 de mayo, en la cual ni el nombre de la persona ni la firma corresponden a la del representante legal, por lo que se comunicó con el Gerente General de la empresa; el 5 de junio de 2014 le comunican que la diligencia de descargos se programó para el 12 de junio a las 10:00 a.m. en el domicilio social de la empresa; el 11 de junio siguiente, el demandante informa de conformidad con la comunicación enviada el 10 de junio de 2014 “...que no tenía conocimiento de la falta que se le imputa en la carta del 30 de mayo de 2014 por las razones expuestas en el correo del 5 de junio, informando que de acuerdo con el proceso de inmigración no le permitía abandonar el territorio de los Estados Unidos, y que en conocimiento de esa condición fue contratado por solicitud expresa del gerente y sub gerente de la empresa...”; también informa que aunque no le es posible viajar a Colombia por razón de su proceso de inmigración estaba dispuesto a entender (sic) a la diligencia de descargos sobre unos descargos que no conocía vía Skype; el 12 de junio de 2014 el mismo día de la citación para la

diligencia de descargos en un comunicado se le informa que su contrato fue terminado; que le liquidaron sus prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social el 16 de junio de 2014, teniendo como parámetro solamente \$2.575.000 “...constituyéndose un acto de mala fe del empleador, quien menoscabo el ingreso del trabajador...”; a la fecha de presentación de la demanda, la entidad accionada no le ha cancelado las acreencias que reclama con esta acción ordinaria laboral (fls. 47 a 54 y 58 a 65 PDF 01).

La demanda fue presentada el 12 de junio de 2017 ante el **Juzgado Civil del Circuito de Funza – Cundinamarca** (fl. 47 PDF 01), autoridad judicial que, con auto de 13 de julio de esa misma anualidad, la inadmitió para que se corrigieran las falencias allí mencionadas (fl. 57 PDF 01); y luego de subsanada, con proveído de 12 de octubre de 2017, la admitió, disponiendo la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fl. 66 PDF 01).

La accionada **INDUSTRIA NACIONAL DE TROQUELES LTDA. INALTRA LTDA.**, dentro del término legal descorrió el traslado de la demanda y dio contestación a la misma, con oposición a las pretensiones, sosteniendo que el único contrato que está en poder de la demandada fue el suscrito el 2 de febrero de 2009, “...contrato que insistimos, no sólo es único que tiene la sociedad, suscrito por su representante legal, sino que, además, fue el que se ejecutó de buena fe simple, no exenta de error, durante su vigencia. Por tanto, dicho contrato sirvió para calcular y liquidar el pago de todas las acreencias prestacionales, salariales, parafiscales, etc., cuando estuvo en vigor, y para su liquidación definitiva. Por lo tanto, dicho contrato fue el que se terminó con justa causa a partir del 12 de junio de 2014. Y el último salario del actor fue de \$2.575.000.oo...”; precisó que el contrato fue a término indefinido, y terminó con base en un despido debido a que el trabajador incurrió en

una justa causa; que el salario se le canceló en forma total y oportuna; que *“...Además, incurre en una contradicción jurídica, ya que pretende se valide un supuesto contrato de trabajo, -el cual desconoce el ex empleador-, con un salario en la modalidad integral de \$10.000.000.00, pero solicita el pago de prestaciones sociales ...Y se tipificó una contradicción lógica, ya que el supuesto contrato a término fijo sólo existiría a partir del 1° de abril de 2014....”*; menciona en el acápite de los hechos y los fundamentos y las razones de derecho que la demanda parte de tres presupuestos totalmente falaces: *“...(i) que el contrato de trabajo habría finalizado por un despido sin justa causa; (ii) que su contrato sería a término fijo; (iii) y con un salario en la modalidad integral de diez millones de pesos. (i) Inaltra Ltda. dejó de tener negocios en Estados Unidos, por la cual el empleador, con base en el poder de dirección –“ius variandi”, justificó la necesidad del regreso de su empleado, asumiendo todos los gastos de traslado. Y el trabajador, sin ninguna razón demostrada, se negó a cumplir con la orden patronal. Dicha situación encuadra en el numeral 1.° (sic) del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (-no cumplir con la orden patronal de modificar su lugar de trabajo, existiendo motivos objetivos y razonables-), y en el numeral 4.° (sic) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo (-faltar al trabajo sin justa causa de impedimento-), por lo cual se tipificó la justa causa de despido establecida en el numeral 6.° (sic) del artículo 7.° (sic) del Decreto Ley 2351 de 1965. (ii) y (iii) El único contrato que está en poder de la sociedad Inaltra Ltda., fue el suscrito el 2 de febrero de 2009...”*.

En su defensa, formuló las excepciones previas de Indebida representación del demandante, ineptitud de la demanda por indebida acumulación de las pretensiones, indebida representación de la parte demandante, y la prescripción, que fueron desatadas en oportunidad, declarando no probada la primera excepción, frente a la segunda probada parcialmente, concedió el término de 5 días para que se subsanara la misma so pena de declararla probada definitivamente y rechazar la demanda, y postergó la decisión de la tercera para la sentencia, como se indicó en audiencia del artículo 77 del CPTSS,

llevada a cabo el 2 de julio de 2021 (Audio y acta, PDFs 04 y 05); decisión confirmada por la Corporación, al desatar el recurso de apelación impetrado por la parte accionada, con providencia del 4 de noviembre de 2021 (PDF 13 carpetas 02ApelaciónAuto). También propuso los medios exceptivos de mérito o fondo denominados: inexistencia de la obligación por falta de causa, cobro de lo no debido, buena fe simple, compensación (fls. 87 a 96 PDF 01).

Como quiera que con Acuerdo No. PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, el Consejo Superior de la Judicatura creó el **Juzgado Laboral del Circuito de Funza**, y con Acuerdo No. CSJCUA21-13 de 10 de marzo de 2021, emanado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, se dispuso la redistribución de los procesos laborales a dicho estrado judicial, entre ellos el de la referencia; éste avocó el conocimiento del mismo con proveído de 23 de abril de 2021 (fl. 206 PDF 01).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, mediante sentencia de 10 de agosto de 2022, resolvió:

*“(...) Primero: **DECLARAR** que entre el señor **JULIO ERNESTO PRIETO RODRÍGUEZ** y la sociedad **INDUSTRIA NACIONAL DE TROQUELES LIMITADA**, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo, desde el día 2 de febrero del año 2009 hasta el día 16 de JUNIO del año 2014, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.*

***Segundo: CONDENAR** a la demandada **INDUSTRIA NACIONAL DE TROQUELES LIMITADA** a pagar a favor del demandante las siguientes sumas de dinero, debidamente indexados:*

Por concepto de diferencia de salario causado del 1 al 16 de junio de 2014, la suma de \$3.960.00.

Por concepto de diferencia por compensación en dinero de vacaciones, la suma de \$8.604.991,66

Tercero: AUTORIZAR al empleador para compensar la suma de \$1.133.790 del valor de las condenas impuestas en el numeral segundo de esta sentencia.

Cuarto: CONDENAR a la demandada a realizar el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en pensiones, durante los meses de abril, mayo, junio de 2014, para el mes de junio solamente hasta el 16 de junio del año 2014, tomando como ingreso base de cotización la suma de \$7.000.000. Por lo tanto, deberá la demandada realizar los aportes al fondo Colfondos sobre la diferencia que resulte entre el valor con el cual se hicieron los aportes y la suma de \$7 millones que es el IBC sobre el cual debieron haberse realizado. Se ordena librar oficio a Colfondos para que proceda a realizar el cálculo actuarial con miras al pago de esos aportes, para lo cual se le concede un término de 30 días contabilizados a partir de la radicación del respectivo oficio. Una vez presentado el cálculo actuarial la empresa contara con el término de 30 días para realizar el pago de los aportes en la forma antes mencionada.

Quinto: DECLARAR probadas parcialmente las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido y compensación, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

Sexto: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.

Séptimo: CONDENAR en costas a la demandada, pero tan solo en un 50. Se fijan como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. ...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 22 y 23 Cdo. 1ª Instancia).

III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDANTE:

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandante, interpuso y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“(...) En este estado de la diligencia y teniendo en cuenta el fallo que ha sido emitido, con todo respeto interpongo recurso de apelación en contra de las decisiones de los numerales 1 y subsiguientes, por consecuencia de la declaración de las mismas y con fundamento en lo que expuso la señora juez, precisando principalmente para iniciar mi apelación, en que la señora juez erra en su afirmación al declarar o tener por justa causa escrita, según lo que indica sus consideraciones, como justa causa citando lo que fue señalado en la carta de terminación del contrato del señor Julio Ernesto Prieto.

Acá la señora juez, ha manifestado que de conformidad con la cláusula 3ª y 9ª del contrato se encontraría inmersa el actuar y no entraría a calificarla la señora juez, considera que está inmersa dentro de las causales legales (sic) dispuestas entre las partes, entendiéndola o como está plasmada el grave incumplimiento de las funciones desempeñadas

por el señor Julio Ernesto, en ese sentido y paso a leerla, cuando se refiere al grave incumplimiento de las funciones desempeñadas por nivel jerárquico (sic), en este sentido, como bien fuera manifestado por el señor Julio Ernesto Prieto en su declaración y como puede evidenciarse del capítulo XI, artículo 52 del RIT que se aportó con la demanda, se especifica en este artículo particular del Reglamento Interno, que los Gerentes responden al Gerente General, como bien fue declarado incluso por el señor Julio Ernesto, el Gerente General para la época en que se generó el despido sin justa causa del señor Julio Ernesto, era el señor Víctor Julio, por lo cual era directamente el señor Julio Ernesto a esta persona a quien le reportaba sus funciones y el cumplimiento de las mismas; mal hace el despacho en ver que el incumplimiento al traslado que fue entre la primera citación que el despacho acude para desarrollar la hipótesis del incumplimiento a la orden patronal fue dada por el incumplimiento de no haberse presentado en Mosquera, con la orden dada por una persona que no era el Representante Legal, no era el Gerente de la empresa, no era la persona directa a la que el señor Julio Ernesto Prieto y por orden jerárquico establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, él le respondía; véase que incluso del mismo análisis que hace la señora juez se genera sospecha o perspicacia, precisamente en la inexactitud que daba tanto el Representante Legal como la señora Martha Helena Prieto, de quienes eran las personas que fungían para el 2013, 2014, incluso en que períodos de tiempo, fungían como Representantes Legales de la compañía; situación que incluso puede verse que resulta contraria cuando en las primeras comunicaciones o citación que se le realizó al señor Julio Ernesto Prieto, solamente firma la señora Martha Helena, pero para la terminación del contrato si firma el señor Víctor Julio como Representante Legal de la demandada, resultando nuevamente en una situación netamente contradictoria, como se ha dicho y se manifestó por parte de mi poderdante hasta el 16 de junio de 2014, él se encontraba en continuo y permanente desarrollo de sus funciones, en ningún momento atendió (sic) en incumplir una orden patronal que incluso como él mismo lo manifestó atendió a llamar a quien fungía como su jefe inmediato y no en una sino en repetidas ocasiones le manifestó que no se estaba haciendo ningún requerimiento en dicha situación.

Ahora bien, partiendo del hecho que generó la primera citación a la que supone la parte demandada que desembocó en el incumplimiento patronal, la situación o los hechos que desembocaron en la misma fue el injustificado solicitud u orden del traslado del señor Julio Ernesto Prieto a la ciudad (sic), al municipio de Mosquera, situación que uno, no se entró a estudiar, primero que el señor Julio Ernesto fue contratado y desarrollaba sus funciones incluso hasta el día 16 de junio de 2014 en Estados Unidos, o incluso como puede referirse dentro del contrato laboral en la cláusula tercera, como una de las obligaciones particulares del contrato, citada también que el trabajador podrá desarrollar sus labores en cualquier ciudad del territorio continental de los Estados Unidos de Norte América, e incluso cualquier otro país del

exterior, sin embargo, la gestión encomendada se realizará preferentemente en su lugar de residencia, la cual es el sitio que se le ha asignado para desempeñar sus funciones; en este sentido, yendo al hecho particular que desarrolló al finalizar, que al final llevó a las citaciones y a los supuestos descargos mal realizados por la empresa, era la intención de trasladar al señor Julio Ernesto a Colombia, que incluso de la (sic), dentro de la contestación de la demanda se atendió al jus variandi como potestad del empleador incluso para modificar las condiciones del contrato, es de recordar que esta facultad no es entera, no es caprichosa y debe atender precisamente a un estudio y a las cualidades del contrato, a las circunstancias directas que pueden afectar socialmente al trabajador, su situación familiar, su estado de salud, lugar y tiempo del trabajo, las condiciones salariales, el comportamiento del trabajador durante la relación laboral e incluso el rendimiento demostrado, atendiendo precisamente a este hecho generador que fue el que dio origen a la primera citación, a la que reitero, el señor Julio Ernesto atendió a llamar directamente a quien era su jefe inmediato y lo manifestó, no en una ni dos ocasiones, que él no estaba siendo requerido; dicha situación no fue incluso valorada por la empresa demandada; véase que incluso el testimonio de la señora Martha Helena Prieto, admite incluso que ella no, que para la empresa eso era indiferente, situación que precisamente no se entra a valorar porque no podía ser indiferente la situación bajo la cual se había contratado precisamente al señor Julio Ernesto Prieto; dicha situación, incluso, y traigo a colación en las circunstancias que pueden presentarse para la variación de las condiciones laborales fueron tenidas en cuenta en la sentencia T-684 de 2014 por la Corte Constitucional, en un estudio similar, en la cual se precisaron precisamente (sic) que para la aplicación del ius variandi deberían tenerse en cuenta las condiciones laborales del trabajador y que esas mismas deben ser consultas y no pueden ser un tema de capricho o un tema unilateral por las partes.

Aunado a lo anterior, en ese sentido reitero, no se puede tener el incumplimiento de una orden patronal como se precisó, tener como se precisó dentro de los fundamentos de la demanda cuando como se ha reiterado hasta el día 16 de junio de 2014 el señor Julio Ernesto realizó sus funciones de la misma manera como las venía desarrollando, no solamente a partir del 1° de abril del año 2014, incluso con anterioridad como se manifestó y fue puesto incluso en conocimiento por los testigos, incluso las personas que comparecieron al proceso y de sus mismos relatos, por el negocio que allí él tenía.

Ahora bien, con respecto a las consideraciones del despacho, respecto de la prescripción de los salarios de abril y mayo de 2014, ha de tenerse en cuenta que a la finalización del contrato debían cancelarse los salarios pendientes por cancelar, por lo que en consideración al momento de cancelar la posible liquidación, que en este caso se realizó de manera errada y por valores que no correspondían, a dicha fecha, incluso a la terminación del contrato se harían exigibles también esos salarios dejados de cancelar; dentro, precisamente la declaración del

señor Julio Ernesto afirmó precisamente así haber realizado los requerimientos y en este sentido ya, si en la segunda instancia, si el Tribunal lo considera requeridos se allegaran directamente estos requerimientos que constan como lo dijo el señor Julio Ernesto ha realizado y que indica los tiempos.

En este sentido igualmente, con relación al pago de la sanción moratoria, brazos caídos generada y a la cual no condena el despacho, también presento recurso de reposición (sic) a los fundamentos del despacho, pues ha de tenerse en cuenta precisamente del recaudo de los interrogatorios y del testimonio se puede evidenciar la mala fe por parte del empleador, en qué sentido, incluso pues eso fue parte de las consideraciones de la señora juez en que precisamente como pudo verse el interrogatorio de parte por el representante legal de Inaltra, no presentó, no prestó mayor colaboración absolutamente a las preguntas que fueron realizadas, incluso se opuso o se negó a contestarlas indicando el desconocimiento total de los hechos o de las preguntas que se estaban realizando, lo cual constituye un indicio en su contra, esto aunado precisamente a algo que también fue desarrollado por la señora juez, es el testimonio brindado por la señora Martha Helena Prieto, precisamente en la perspicacia de que para unas cosas si decía conocerlas para otras no, de una manera irregular, por lo que en este sentido, incluso precisamente al proceder al realizar un pago que no correspondía, al desconocer el contrato que se tenía, incluso al decir que carecían de su conocimiento no los exime de la carga probatoria de demostrar que si conocían y que si lo hicieron de buena fe, que este no fue el caso precisamente, llevado a las declaraciones del representante legal y la manera y las imprecisiones en las que ambos, tanto la señora Martha Helena Prieto, como el representante legal de Inaltra cayeron en ella. En ese sentido señora juez doy por (sic), presento respetuosamente apelación a su fallo y doy por sustentada mi apelación, muchas gracias...”

La juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

III. ALEGATOS DE CONCLUSION:

Dentro del término legal para la presentación de alegaciones en segunda instancia, dispuesto en auto de fecha 18 de octubre de 2022 (PDF 04 Cdno. 02SegundaInstancia), los voceros judiciales de las partes presentaron alegatos de conclusión en los siguientes términos:

Parte demandante: Solicita revocar parcialmente la sentencia de instancia, en lo correspondiente a los numerales segundo y subsiguientes, declarándose que el contrato fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador, ordenándose el pago de las sanciones e indemnizaciones que la ley laboral ha estimado para estos casos, modificando además los valores ordenados en el numeral segundo ajustándolos a lo solicitado en las pretensiones de la demanda, declarando no probadas las excepciones propuestas por la pasiva y condenándola en costas, para lo cual señala:

“(…) En decisión proferida el 10 de agosto de 2022, la Juez Laboral del Circuito de Funza, declaró probadas parcialmente las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido y compensación a favor del demandado, bajo el argumento principal de haber encontrado demostrado, que la terminación del vínculo laboral entre Inaltra Ltda. y Julio Ernesto Prieto, se dio con justa causa por el incumplimiento “caprichoso” de la orden patronal por parte del empleado, al no haber obedecido la instrucción de trasladar su domicilio de Estados Unidos a Colombia, pese a que así lo requería la empresa, desatendiendo a una orden dada por la demandada en ejercicio de la facultad Ius Variandi que le asiste como empleador.

La Juez de instancia fundamenta su determinación en que mi representado se abstuvo de dar cumplimiento a la orden patronal del 5 de mayo de 2014 por medio de la cual se le dio instrucción de presentarse en Colombia en un término de 20 días, en razón a que la empresa ya no tenía negocios en Estados Unidos; argumento que resulta errado, pues se aparta de la verdad probatoria y procesal, además de realizar una indebida calificación probatoria, como paso a detallar:

1. Como primera medida habrá de analizarse que probatoriamente a la demandada le fue imposible demostrar más allá de sus dichos, las excepciones planteadas. Véase que, no se aportó prueba alguna que evidenciará la inexistencia de la línea de negocio que había sido encargada al Sr. Julio Ernesto Prieto y que supone, era la causal de traslado de domicilio del empleado a Colombia.

2. Atendiendo al interrogatorio de parte surtido por el representante legal de Inaltra, deberá observarse que a la serie de preguntas y cuestionamientos realizados por la Sra. Juez, este se abstuvo de responderlas o las contestó ambiguamente, pese a que desde el inicio le fueron

advertidas las consecuencias dispuestas por el artículo 205 del C.G.P., por lo cual, su conducta debió considerarse como indicio grave en contra del demandado, más aún, cuando tratándose de derechos laborales, la carga de la prueba le corresponde a la parte dominante de la relación laboral, es decir al empleador, quien tiene el acceso y control de la información detallada de los términos en que el contrato laboral se desarrolló y culminó.

3. En este mismo sentido, se recaudó por solicitud del demandado, el testimonio de la señora Martha Elena Prieto, testimonio que en los mismos argumentos del aquo fue sumamente contradictorio y no le fue posible dar claridad sobre algunos cuestionamientos, puesto que, en palabras de la Juez, en algunos casos se acordaba, pero en otros no le era posible acordarse de determinados hechos. Véase que, en este sentido pese a lo contradictorio y falta de claridad que resultó este testimonio para el fallo atacado, las aseveraciones de la testigo fueron tenidas en cuenta para determinar la supuesta actitud “caprichosa” del Sr. Julio Ernesto en no cumplir la orden patronal del traslado del domicilio lo que finalmente, llevó a la terminación del vínculo laboral.

4. Sobre este mismo testimonio es obligatorio revisar nuevamente que por lo contradictorias e inconclusas que resultaron las respuestas dadas por la Sra. Martha Elena Prieto no se dio claridad ni siquiera, del cargo que desempeñaba en la compañía o de las funciones que realizaba, e incluso en algunas ocasiones se refiere a sí misma, como representante legal o suplente, empero no señala en efecto a qué situaciones al interior de la compañía atendían sus funciones. No obstante, si fuera el caso entrar a estudiar jerárquicamente sus funciones, las mismas no correspondían o subyugaban las que por nivel jerárquico realizaba el señor Julio Ernesto, quien respondía directamente al representante legal de la compañía y que claramente, no era la citada testigo, como se evidencia en el Numeral 52 del reglamento interno de trabajo allegado como prueba, pues los gerentes respondían únicamente ante el representante legal-gerente general. En ese mismo sentido, mi poderdante desarrollaba funciones de carácter comercial y, por tanto, no tenía relación directa con el área administrativa, en la que supuestamente se encontraba encargada la señora Martha. Reiterándose entonces, que el testimonio rendido gozó de sendas contradicciones e imprecisiones, por lo que resulta errado darle una calificación probatoria mayor a las documentales o de las recaudadas en los interrogatorios de parte.

Ahora bien, yendo a la idea principal desarrollada por el aquo sobre el incumplimiento de la orden patronal por parte de mi representado, entraremos al estudio directo de la supuesta orden de fecha 5 de mayo de 2014, para lo cual es necesario advertir lo siguiente:

1. El Sr. Julio Ernesto, desempeñó el cargo de GERENTE DE MERCADEO Y NUEVOS PROYECTOS mediante un contrato laboral a favor de la demandada, contrato sobre el cual se declaró su existencia sin lugar a duda por parte del aquo, en el que de manera clara y sin lugar a duda se estableció que el lugar de cumplimiento era Estados Unidos y que acorde con los interrogatorios de parte e incluso el testimonio rendido por la Sra. Martha Elena, el señor Julio Ernesto Prieto venía desempeñando desde años anteriores e incluso su contratación se había dado debido a tener su domicilio en dicho país.

2. Ahora bien, con relación al desarrollo de sus funciones, las mismas se encontraban bajo la subordinación de quien para inicios del año 2014 y más precisamente el mes de mayo y junio de ese año, fungieron como representantes legales de la compañía, es decir, el señor Juan Manuel Prieto y el señor Víctor Julio Prieto, respectivamente. Situación que también se encuentra señalada en el reglamento interno de trabajo, en el que se indica que los gerentes, dependían directamente del gerente de la compañía, cargo que ocupaba el representante legal-gerente general.

3. Igualmente, vía interrogatorios se estableció que además dichas funciones se desarrollaban por comunicación continua con Juan Manuel Prieto y el señor Víctor Julio Prieto vía telefónica o por correo electrónico, por lo que toda comunicación se daba por estos medios.

4. 4) Erró totalmente la Juez de instancia al estimar que se había presentado el incumplimiento de la orden patronal por parte de mi representado al no atender el traslado de su domicilio y presentarse en la sede en Colombia ordenado en comunicación del 5 de mayo de 2014, porque:

a) La señora Martha Elena Prieto **NO ERA** la jefe inmediata del señor Julio Ernesto Prieto, ni tampoco ostentaba cargo alguno que le facultara definir u ordenar el traslado de los trabajadores, tampoco para realizar el despido de empleados de la compañía, lo que se encuentra sustentado en que no se allegó, por parte de la demandada, prueba alguna que así la acreditara o que se le hubiera informado a mi representado que la señora Martha Elena Prieto sería la encargada de informarle e instruirle en ese sentido. Si dicha situación fuera de recibo

para el Despacho, lo mismo podría predicarse al señalar que cualquier empleado y rango jerárquico podría generar órdenes patronales tanto a sus compañeros como jefes inmediatos. Por ende, resulta totalmente errada la interpretación del Despacho en que dicha persona podía disponer a su libre arbitrio de la ubicación y funciones que el señor Julio Ernesto tenía.

b) Aunado lo anterior, la decisión de no atender la supuesta “instrucción” de desplazamiento a Colombia por parte mi representado no se constituyó como un acto inconsulto, caprichoso o en un “acto de rebeldía” como lo indica el aquo, pues mi representado, usando los medios habituales de comunicación con su jefe inmediato, le cuestionó sobre dicha decisión, a la que a viva voz le fue indicado que no era cierta la instrucción y es por ello, que no fue por un capricho que el señor Julio Ernesto ignoró la comunicación del 4 de mayo de 2014, si no

que fue su superior y jefe inmediato quien le indicó que diera caso omiso a lo que allí se pretendía, pues no había sido él quien había dado la orden ni la misma se ajustaba a los requerimientos de la compañía. Téngase en cuenta que mi representado en su interrogatorio cuando indica haber “omitido la instrucción” no se refiere a ello en el sentido de no hacerle caso en lo que allí se manifestó, sino en el sentido de tenerla por no recibida o inexistente al no provenir de quien ostentaba las cualidades al interior de Inaltra para hacerlo.

*c) Adicionalmente, si en gracia de discusión se diera, no puede desconocerse que el IUS VARIANDI LOCATIVO definido por la Corte Constitucional en Sentencia T682 de 2014 y en diferentes pronunciamientos “como una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores” potestad que además debe ejercer **“dentro de los límites de la razonabilidad y las necesidades del servicio”** (negrilla y subrayado propio), las cuales deben estar acreditadas, y no basta con la mera afirmación de su existencia; por lo que cualquier decisión en este sentido, debe darse de manera consultiva con el empleado, máxime si como es el presente caso, la relación contractual había sido dada desde sus inicios precisamente atendiendo a que su residencia era en Estados Unidos y que allí se encontraba establecido el empleado.*

En este sentido y como se desprende de los interrogatorios de parte practicados en audiencia, pese a que la demandada intentó justificar la necesidad del traslado del señor Julio, de Estados Unidos a Colombia, enunciando “una disminución en

las ventas” dicho motivo no correspondía a la realidad ni tampoco se allegó prueba que así lo acreditará, por el contrario, el Sr. Julio Ernesto en el interrogatorio afirmó que desde el cargo que ostentaba como gerente de mercadeo y comercial, tenía de primera mano información de las cifras de la empresa que desvirtuaban la supuesta necesidad alegada, lo que demuestra que este requerimiento fue arbitrario e infundado. Inclusive, en la actualidad, la empresa demandada continúa con negocios prolíferos en Estados Unidos tal, lo que da certeza de la mala fe del demandado al desconocer dichos hechos relevantes. Además, con la contestación, no se aportó prueba que permitiera dilucidar que efectivamente existió la necesidad del traslado, situación que no fue debidamente estudiada por el despacho.

Aunado, en la misma sentencia, T-682 de 2014, la Corte Constitucional aclara que el empleador “abusa del “ius variandi” cuando de manera **abrupta e inconsulta** realiza un cambio en las condiciones laborales de un trabajador, **sin tener en cuenta aspectos que afectan la esfera de su dignidad**, como por ejemplo: la situación familiar, el estado de salud del trabajador o su núcleo familiar, **el lugar y el tiempo de trabajo (antigüedad y condiciones contractuales)**, las condiciones salariales y el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado” (negrilla y subrayado propio), que fue justamente lo que sucedió en este caso, pues la empresa pese a conocer del proceso migratorio en el que se encontraba mi poderdante en país extranjero, y el lugar de trabajo pactado en el contrato, de manera injustificada y sin consultar sus posibilidades personales, le ordenó trasladarse, sin consideración del perjuicio que acarrearía para él y para su familia cumplir dicho requerimiento.

Es así, que en caso de que se hubiera demostrado que la instrucción de traslado de domicilio hubiera provenido de quien estaba facultado para hacerlo, la misma debería tenerse por **NO EMITIDA O NO DADA** puesto que este tipo de instrucciones no pueden darse de manera injustificada o inconsulta. Tanto así, que una determinación arbitraria en este sentido no solo ataca los derechos laborales de mi prohijado si no sus derechos fundamentales, pues afecta el desarrollo laboral, social y económico propio y de su familia.

d) Es así como se reitera que no fue objeto de estudio por parte de la Juez de primera instancia, que la instrucción de traslado no fue realizada por el representante legal de Inaltra Ltda. o jefe inmediato del Sr. Julio Ernesto, en su momento, el señor Víctor Julio Prieto Rojas o Juan Manuel Prieto, sino

por la señora Martha Elena Prieto, quien como se ha dicho, no se encontraba facultada para hacerlo, pues no estaba dentro de sus funciones disponer del traslado de domicilio de los gerentes, citarlos a descargos o incluso despedirlos, es más, mi poderdante lo advirtió oportunamente, por lo que contactó a su Jefe inmediato (representante legal-gerente general) para validar el contenido de la comunicación recibida quien a viva voz le manifestó que no era requerido en la sede de Colombia.

Todo lo anterior resulta relevante y fundamental para sustentar que los argumentos de la Juez de primera instancia fueron errados a la hora de favorecer las excepciones planteadas por la demandada, demostrando además que la terminación del vínculo laboral de mi poderdante se dio sin justa causa y por ende le acarrearán a la pasiva las consecuencias de índole pecuniario a que la Ley laboral colombiana estipula y que fueron solicitadas con la demanda presentada.

Por otra parte, respecto a la prescripción parcial declarada por el aquo, es necesario aclarar que según el artículo 488 y 489 del C.S.T. las acciones prescriben “en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible” y debe contabilizarse el término a partir del día siguiente en que termina la relación laboral, que para el presente caso, fue el 17 de junio de 2014, en el entendido que, si bien la comunicación que informó la terminación del contrato tiene fecha del 12 de junio, en dicha comunicación se informa que la citada terminación ocurriría a partir del 16 de junio de 2014. Véase que la presente demanda fue presentada ante el señor juez el 13 de junio del 2017, por lo que dicha figura, aún no había operado y con la presentación de la demanda se interrumpió el término de prescripción del derecho solicitado.

Al respecto, la Juez declaró la prescripción de los derechos de los meses abril y mayo de 2014, no obstante, el término para su reclamación se configura con el pago de la liquidación del 17 de junio de 2014, que, aunque con valores errados, el sólo hecho de haber realizado su pago, reconoció que estos se encontraban pendientes de pago al Sr. Julio Ernesto de conformidad con los folios 117 a 118 de los anexos de la contestación, en los que la demandada canceló emolumentos fechados de junio y mayo de 2019 que, aunque mal liquidados, corresponden a los meses declarados prescritos por el Despacho y que en este sentido, se habría presentado una renuncia tacita de la prescripción; no obstante, se reitera al señor magistrado, que esta no puede ser declarada ni siquiera parcialmente por cuanto dicho término incluso para los meses de abril y mayo de 2014, solamente puede contabilizarse a partir de la terminación del contrato laboral sin justa causa el 16 de junio de 2014.

En esta controversia, deberá el honorable tribunal recordar que en materia laboral, la carga de la prueba no le concierne únicamente al

demandante, sino que, al ser dinámica, le corresponde al demandado probar además, que no actuó de mala fe para exonerarse del pago de la indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales y que por el contrario, como fue probado con los interrogatorios y demás pruebas recaudadas, el actuar de la demandada fue arbitrario e injustificado, pues más allá de demostrarse las supuestas causales que dieron lugar al Despido del Señor Julio Ernesto con justa causa, se demuestra de marras el proceder arbitrario que se dio al contrato laboral del Señor Julio Ernesto Prieto en los meses de mayo y junio de 2014 y que desembocaron el conflicto que hoy nos tiene en esta instancia judicial...” (PDF 05AlegatosDemandante Cdno. 02SegundaInstancia).

A su vez, el vocero judicial de la **parte accionada**, señaló:

“(...) Para mayor claridad explicaremos nuestra postura frente a los hechos y las pretensiones de la demanda, ya que ésta partió de tres (3) presupuestos totalmente falaces: (i) que el contrato de trabajo habría finalizado por un despido sin justa causa; (ii) que su contrato sería a término fijo, (iii) y con un salario en la modalidad integral de diez millones de pesos.

(i) Inaltra Ltda. dejó de tener negocios en Estados Unidos, razón por la cual el empleador, con base en el poder de dirección - “ius variandi”, justificó la necesidad por razones objetivas del servicio del regreso de su empleado, asumiendo todos los gastos del traslado. Y el trabajador, sin ninguna razón demostrada, se negó a cumplir con la orden patronal. No probó, -ni sumariamente-, la supuesta imposibilidad de cumplir la orden patronal de laborar en la sede de la empresa en Funza, Colombia.

Julio Ernesto Prieto Rodríguez no atendió la orden patronal de regresar a Colombia, situación que se le ratificó en aras de resolverle la supuesta “duda” en torno a la “integralidad y formalidad” de la comunicación. Es decir, la sociedad le ratificó al señor Prieto Rodríguez que estaba citado a una audiencia de descargos, pero él no acudió a la audiencia de descargos, no acató la orden patronal de variar su sede laboral y jamás aportó ninguna evidencia de la supuesta “fuerza mayor” que supuestamente le impedía estar en Colombia.

Dicha situación encuadra en el numeral 1.º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (-no cumplir con la orden patronal de modificar su lugar de trabajo, existiendo motivos objetivos y razonables-), y en el numeral 4.º del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo (-faltar al trabajo sin justa causa de impedimento-), por lo cual se tipificó la justa causa

de despido establecida en el numeral 6.º del artículo 7.º del Decreto - ley 2351 de 1965.

(ii) y (iii) El único contrato que está en poder de la sociedad Inaltra Ltda. fue el suscrito el 2 de febrero de 2009. Contrato que, insistimos, no sólo es el único que tiene la sociedad, suscrito por su representante legal, sino que, además, fue el que se ejecutó de buena fe simple durante su vigencia. Por lo tanto, dicho contrato sirvió para calcular y liquidar el pago de todas las acreencias prestacionales, salariales, parafiscales, etc. cuando estuvo en vigor, y para su liquidación definitiva. En consecuencia, dicho contrato fue el que se terminó con justa causa a partir del 12 de junio de 2014. Y el último salario del actor fue de \$ 2,575.000.00.

Buena fe simple del empleador, -no exenta de error-, debido a una situación razonable, atendible, justa y cierta: la convicción de estar ejecutando el único contrato de trabajo en su poder, y pagando en forma total y oportuna el salario pactado. El demandante jamás reclamó por una supuesta diferente del 75 % de su salario... Es decir, se le pagaba \$ 2,575.000.00, y, -siendo socio y gerente-, ¡nunca manifestó que le faltarían casi \$ 7,500.000.000 mensuales!

Situación que el Juzgado analizó con cuidado y acierto, previo el estudio de las pruebas documentales, del testimonio de Martha Helena Prieto Rodríguez, -socia, y gerente administrativa y financiera de Inaltra Ltda. para el momento del despido del actor-, y de las contradicciones y la confesión judicial provocada en que incurrió el demandante al absolver su interrogatorio..." (PDF 06AlegatosDemandante Cdo. 02SegundaInstancia).

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados en oportunidad, pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso la alzada.

Así las cosas, se advierte que no fue motivo de inconformidad, la decisión de la juzgadora de instancia, de declarar que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo desde el 2 de febrero de 2009 hasta el 16 de junio de 2014, desempeñando el trabajador como último cargo el de *Gerente de Mercadeo y Nuevos Proyectos*, y percibiendo a partir del 1° de abril de 2014, conforme a la modificación efectuada, como remuneración un salario integral equivalente a la suma de \$10.000.000; como se colige de la contestación de la demanda, y se corrobora con los diferentes medios de convicción –interrogatorios de parte, testimonio y documentales– practicados y militantes en el expediente.

Bajo ese contexto, se advierte que el debate en esta instancia se centra en determinar, si: (i) la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa como lo encontró acreditado la juzgadora de origen y lo alega la demandada, o por el contrario, la desvinculación se tornó en injusta y hay lugar al reconocimiento de la indemnización deprecada, como lo reclama la recurrente; (ii) operó el fenómeno prescriptivo frente a los salarios de los meses de abril y mayo de 2014; y (iii) quedo evidenciada la buena fe de la parte accionada que la libere de la sanción moratoria, como se consideró en la sentencia, o como lo reclama la parte actora, no se acreditó ese actuar por lo que debe imponerse la condena reclamada al respecto.

Sobre el primer aspecto de inconformidad, vale decir la **terminación del contrato**, se alude en la demanda que el 5 de mayo de 2014, se le envía comunicación en la cual se le informa que la compañía no tenía ningún negocio en EE.UU, por lo que se le solicitaba presentarse en el domicilio de la empresa en un plazo no mayor de 20 días ordinarios

luego de recibido de dicha misiva; el 30 de mayo se le envía citación a diligencia de descargos para el 5 de junio siguiente, en las instalaciones de la demandada, por lo que mediante correo electrónico informa que no ha recibido ninguna citación para diligencia de descargos, que la única notificación fue la del 5 de mayo, en la cual ni el nombre de la persona que suscribía la misma corresponde al cargo de gerente general, ni la firma corresponde a la persona, comunicándose con quien era el gerente general; que el 5 de junio de 2014 se le comunica que la diligencia de descargos se llevará a cabo el día 12 de junio a las 10:00 en el domicilio social de la compañía, el día anterior a la diligencia -11 de junio-, el actor informa que de conformidad con la comunicación enviada el 10 de ese mes y año, no tenía conocimiento de la falta que se le imputa en la carta del 30 de mayo de 2014 por las razones expuestas en el correo del 5 de junio, informando que de acuerdo con el proceso de inmigración no le permitía abandonar el territorio de los Estados Unidos y, que en conocimiento de esa condición fue contratado por solicitud expresa del gerente y sub gerente de la empresa, que aunque no le es posible viajar a Colombia por razón de su proceso de inmigración estaba dispuesto a atender la diligencia vía Skype, pero ese 12 de junio se le informa que su contrato ha terminado (hechos 10 a 16, fl. 48 DF 01).

Sobre los mencionados supuestos fácticos, la parte accionada al contestar la demanda, adujo que eran falsos, señalando que el demandante no atendió la orden personal de regresar a Colombia, situación que se le ratificó en aras de resolver la supuesta “*duda*” en torno a la “*integralidad y formalidad*” de la comunicación, que se le ratificó que estaba citado a una diligencia de descargos, omite presentarse, “...no acató la orden personal de variar su sede laboral y jamás aportó ninguna

evidencia de la supuesta “fuerza mayor”...”, reitera que el demandante “...no acudió a la audiencia de descargos, no acató la orden patronal...” (fl. 89 PDF 01).

Conforme las reglas de la carga de la prueba –Arts. 167 del CGP y 1757 del CC., referente al despido, le corresponde al trabajador acreditar el mismo y al empleador probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos la ocurrencia de los hechos que motivaron su decisión y que éstos se constituyen en una justa causa para ello.

Téngase en cuenta que, el párrafo del artículo 62 del CST, modificado por el Decreto 2351 de 1965, artículo 7°, prevé “...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos...”

En ese orden de cosas, el hecho del despido, se acredita con la comunicación de 12 de junio de 2014, mediante la cual la accionada, informa al trabajador su decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa (fls. 29, 30 y xx PDF 01). En dicho instrumento, se indica:

“(...) Debemos manifestar que la empresa, de conformidad con la ley laboral y habiendo comprobado la configuración de justas causas con fundamento en los hechos objetivos que en la presente comunicación le informamos, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, a partir del 16 de junio de 2014, valga aclarar, teniendo dicha fecha como último día de vigencia del mismo.

A la determinación de terminar su contrato con justa causa, antecedió la garantía d su derecho de defensa el cual usted voluntariamente decidió no ejercer, pues pese a haber sido debidamente notificado de la citación a la diligencia de descargos para el día 12 de junio de 2014, usted no se presentó, sin exponer ninguna razón o justificación válida. Es necesario aclarar que también se le hizo una citación a descargos para el 5 de junio de 2014, citación que se reprogramó para el 12 de junio, atendiendo su comunicación. Tanto las citaciones a través de correo certificado a la dirección registrada en la compañía por usted y las comunicaciones a través de correo electrónico incluyendo su

respuesta del 5 de junio de 2014 se anexan. Aclaremos que si bien usted remitió un correo electrónico al finalizar el día del 12 de junio de 2014, el mismo no justifica de forma alguna ni los incumplimientos a sus obligaciones laborales ni su inasistencia a la diligencia de descargos, pues usted conocía desde el 8 de mayo que debía presentarse a ejecutar sus funciones en Colombia, y a su vez recibió las citaciones a diligencias de descargos con la debida antelación, sin que se hubiera pronunciado o excusado oportunamente.

Respecto de lo anterior, valga también aclararle que hasta este momento, su contrato laboral se encontraba vigente, y que es con la presente con la cual formalizamos la finalización de su contrato de trabajo.

Los hechos que fundamentan nuestra decisión corresponden a que se verificó que usted no atiende las directrices de la compañía al no presentarse en las instalaciones ubicadas en la calle 6 No. 1 – 99B de Mosquera Cundinamarca, pese a ser requerido para ello el 8 de mayo de 2014, fecha en la que usted recibió la comunicación con el requerimiento de la compañía tal como consta en el certificado de FEDEX. Lo anterior en razón a que INALTRA Ltda. actualmente no tiene ningún negocio en Estados Unidos, y el panorama del mercado local no es el más alentador debido a que se han estado disminuyendo las ventas en los últimos años. Por ello, todas las iniciativas comerciales buscan fortalecer nuestra operación en Colombia, y por tanto usted fue requerido para que sus capacidades y conocimientos sean orientados hacia esa estrategia común, por lo que se le manifestó que debía presentarse a más tardar el 28 de mayo de 2014 en las instalaciones de la compañía en el municipio de Mosquera Cundinamarca Colombia, requerimiento que no fue atendido por usted sin haber manifestado alguna razón para ello.

Además de lo anterior, a pesar de solicitarle de manera escrita a través de correo electrónico un reporte de sus actividades laborales y la devolución de la administración de los correos electrónicos, usted jamás atendió dichos requerimientos y tampoco volvió a establecer contacto con la compañía para referirse a alguno de los temas mencionados.

En efecto, usted sólo se comunicó con la compañía el 7 de mayo, fecha en que le preguntó a la recepcionista cuando había sido la última vez que el gerente general Julio Prieto Rojas había asistido a la compañía y donde también le hizo entender que usted tenía poder dentro de la compañía para adelantarle acciones disciplinarias. Nótese que cuando Martha Helena Prieto tomó el teléfono para atender cualquier inquietud suya, usted la agredió verbalmente, actuación que de ninguna manera podemos permitir.

La decisión que se le notifica se ha tomado con fundamento en lo establecido en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el Artículo 58 numeral 1.

A su vez le informamos que le remitiremos por correo certificado a la última dirección presentada la respectiva liquidación final de sus salarios y prestaciones sociales, así como la constancia de pago de los tres (3) últimos meses de aportes a seguridad social y parafiscales y la orden para el examen de retiro. El pago de la liquidación final de prestaciones sociales se realizará en su cuenta de ahorros registrada en la compañía número ... del banco Bancolombia. Si usted quiere que su pago se consigne a otra cuenta le rogamos el favor de comunicarlo en un plazo no mayor a 5 días ordinarios a partir del recibo de esta comunicación. ...”

Respecto a la conducta endilgada, el demandante en interrogatorio de parte, admitió que fue requerido por la empresa el 5 de mayo de 2014 para que se presentara en el municipio de Mosquera para continuar sus labores en Colombia y ya no en Estados Unidos, como lo cuestionó la juzgadora de instancia, agregando: *“...es correcto recibí una carta que yo puse, cuya digamos veracidad puse en cuestionamiento, en razón que la carta decía que estaba firmada por el representante legal de la empresa y estaba firmado por una persona distinta al representante legal de la empresa. El representante legal de la empresa y mi jefe inmediato era el señor Víctor Julio Prieto Rojas en ese momento, y yo conteste la carta diciendo que yo pues no le había dado trámite, no le había dado validez en razón a que estaba firmada por mi hermana que no era la representante legal de la empresa, digamos no era tampoco por supuesto mi superior, entonces era simplemente una carta en la cual ella me hacía un requerimiento para que me presentara en Colombia con unas afirmaciones falaces como era que no había negocios aquí en los EE.UU. y que era requerida mi presencia en Colombia debido a la disminución de las ventas, digamos que documentos que controvierten esa situación, están los resultados financieros de la empresa del año 2014 que son mucho, superiores a los el 2013, todos los años hemos obtenidos resultados superiores a los de los años anteriores, o sea eso era falso que estaban cayendo las ventas y por otro lado me encontraba yo realizando una labor comercial muy importante frente un cliente y esa labor comercial fue tan importante que hoy en día ese cliente que yo estaba trabajando en ese momento aquí en los EE.UU. es el cliente número 1, al cual la empresa le factura más del 60% de su facturación actual anual...”*

También manifestó que si había sido citado a diligencia de descargos en Colombia, *“...claro el día, la primera citación que me había llegado a la cual hice caso omiso porque estaba firmada supuestamente por el representante legal de la empresa Inaltra que era mi padre, pero estaba firmada por mi hermana Martha Helena Prieto le hice caso omiso, el día de la citación ese mismo día llame a mi padre Víctor Julio Prieto Rojas, está la grabación telefónica aquí la tengo también para enviarla si es necesario, lo cual él me confirmó que no tenía ninguna razón para citarme en Bogotá, ese mismo día me mandaron una carta que ya la firma mi hermana como suplente del representante legal y firmaba mi padre para que me presentara 8 días después a descargos a la misma diligencia de descargos, esa carta la conteste también, posteriormente no recuerdo exactamente en qué fecha, pero también la conteste donde les estaba exigiendo que con mucho gusto, que ellos dos los que firmaban, sabían exactamente que yo me encontraba en un proceso de migración y no podía salir de los EEUU; uno, dos que la condición de mi contrato había sido que yo trabajaba acá en los EEUU y así figuraba en todos los contratos que habíamos suscrito y tres, que con mucho gusto para cualquier pregunta o cualquier tipo de citación lo podíamos atender virtualmente como lo habíamos hecho durante años a través de Skype, en ese momento yo le aclaro que si había virtualidad, todas las reuniones las manejaba yo a través de comunicaciones vía Skype y me ofrecí hacerlo pero simplemente ellos se negaron, simplemente me mandaron una carta de despido, el 12 firmada por los dos...; que para el año 2014, su hermana Martha Helena fue suplente del representante legal de la compañía *“...en el 2014 después de que sacaron a mi hermano, el mismo día en una junta extraordinaria de socios, no recuerdo exactamente la fecha, creo que fue en el mes de mayo, inmediatamente ella asumió la suplencia de la representación legal de la empresa...”*”;*

Igualmente, refirió que no compareció a diligencia de descargos: *“...me comunique con la persona a la cual le reportada, y él de viva voz y tengo la grabación y creo que la aportaron como prueba, me dijo que no me estaba solicitando, eso fue el día 5 de junio por esa razón no me presente, porque ... había recibido una carta firmada por alguien más que no eran mis jefes, citándome allá en Colombia que era mi hermana precisamente como les digo, simplemente por*

hacer una que se yo, bueno un montaje para sacarme de la empresa, ella no maneja ese concepto de la subordinación, de las diferentes líneas de mando en una organización, entonces pensó que podía citarme ella unilateralmente sin ser mi jefe y que por eso me podía despedir, entonces me comuniqué personalmente yo siguiendo el conducto regular con mi jefe, le pregunte de viva voz si me estaba citando me dijo que no y posteriormente si ella hizo que él firmara las cartas de despido, entonces no es cierto eso de que yo me rehusé, y vuelvo y digo todas las, la segunda vez envié una carta de la cual ellos simplemente me violaron el derecho a cualquier debido proceso, se negaron a escucharme en una comunicación y ese mismo día me enviaron la carta de despido...”

La testigo Martha Helena Prieto Rodríguez, hermana del accionante, adujo que para el año 2014 era suplente del representante legal que era su padre –Víctor Julio Prieto Rojas-, “...pero él en ese momento con 88 años de edad, pues básicamente delegó en mis hombros esa representación legal...”; que “...cuando a Julio Ernesto se despide en el 2014 por justa causa se debió a una situación muy puntual, el representante legal, o sea mi señor padre, le envió una carta por correo certificado donde le solicitaba presentarse en el sitio de trabajo, o sea en la empresa, en Mosquera, ¿por qué? porque él tenía ya un trabajo comercial que ejecutar y como hasta ese momento no se había dado ningún resultado al respecto, se le solicitó que se presentara en la dirección de la compañía en el municipio de Mosquera, debido a unos problemas que él tenía migratorios no se presentó y decidió quedarse allá... ”; que la terminación del contrato fue “...debido a que él incumplió como empleado de la compañía presentarse como se lo solicitó y se lo ordenó el representante legal...”; no recordó la fecha exacta en que para el año 2014 ejerció como suplente del representante legal, que lo fue para reemplazar a su hermano Juan Manuel Prieto Rodríguez, quien había fungido como representante legal de la empresa desde el año 2000 hasta el 2014, “...él fue retirado del cargo de representante legal y yo ocupe ese lugar en esas dos oportunidades...”.

Sostuvo la deponente, cuando la cuestionó la directora del proceso, si la empresa tenía conocimiento de la situación migratoria del accionante que le impedía retirarse o ausentarse de los Estados Unidos para venir a Colombia en el año 2014, *“...no señora, y eso no tiene ninguna conexión, ni ninguna relación con la actividad laboral, es que la empresa que contrata un empleado no puede (se fue el sonido) es que eso es muy aparte de la actividad laboral para la que él se contrató en Inaltra...”*, *“...que nosotros como empresa no tenemos por qué estar al tanto de los problemas personales de cada empleado, mucho menos de un problema migratoria que yo desconocía totalmente en qué consistía, porque él lo que si sabía yo era que estaba legalmente con visas de estudiante en EE.UU., solo que él no se presentó y decidió quedarse allá...”*.

Afirmó que, el demandante inicialmente estuvo laborando en Mosquera, luego se retiró y decidió viajar a los Estados Unidos, *“...él estaba desarrollando otras actividades de trabajo allá en EE.UU., no fue un contrato continuó ni él llegó a EE.UU. a trabajar con Inaltra, no señor...”*; que aquel siempre desempeñó la misma función que fue de orden comercial, *“...él solo tuvo una actividad comercial para lo que fue contratado, pero cuando él se desplaza a EE.UU., él no iba ni con contrato por cuenta de Inaltra ni mucho menos, porque él llegó a EE.UU a trabajar en su negocio, en otras cosas con otras empresas, desconozco cuales pero sé que así fue...”*; que para el momento de la desvinculación y atendiendo la función que desarrollaba el actor, el jefe inmediato era: *“...si ud. quiere puede pensar que era yo, porque era la suplente del representante legal, pero fungía como representante legal por la edad tan avanzada de mi papá que en ese momento eran 88 años...”*; que se le ordenó variar la sede de prestación del servicio, debido a que *“...no hubo resultados comerciales por parte del señor Julio Ernesto, por eso se le requirió en la sede de la compañía que era en ese momento y hoy en día, Mosquera – Cundinamarca....”*.

Al proceso se allegó, entre otros, los siguientes documentos:

(i) Comunicación de fecha 5 de mayo de 2014, mediante la cual Martha Helena Prieto -Gerente General de la demandada, manifiesta al demandante: *“...como usted bien sabe en este momento INALTRA Ltda. no tiene ningún negocio en Estados Unidos, y el panorama del mercado local no es el más alentador debido a que se han estado disminuyendo las ventas en los últimos años. En este momento todas las iniciativas comerciales buscan fortalecer nuestra operación en Colombia, y requerimos que sus capacidades y conocimientos sean orientados hacia esta estrategia común. Por tal motivo es estrictamente necesario que usted desempeñe su actividad laboral en Bogotá, Colombia, por lo que le solicito cordialmente se presente en un plazo no mayor a 20 días ordinarios luego del recibo de la presente comunicación. Los gastos de su traslado de usted, su familia y sus enseres serán sufragados en su totalidad por la compañía, para lo cual le rogamos informarnos la fecha en que realizará su regreso y así adquirir los tiquetes correspondientes y adicionalmente suministrar 3 cotizaciones de compañías de mudanza con el fin de aprobar una de ellas para el traslado de sus enseres a nuestro país. Quedo muy atenta a cualquier inquietud...”* (fl. 23 PDF 01).

(ii) Carta adiada 30 de mayo de 2014, dirigida al demandante, referenciada *“...Citación a diligencia de descargos...”* en la que se indica: *“...a pesar de haberle escrito en varias oportunidades y que el pasado 08 de mayo de 2014 se le requirió para presentarse en las instalaciones de la compañía ubicadas en la calle 6 No. 1 – 99 E. Mosquera, Cundinamarca, requerimiento que debía cumplir desde el pasado 28 de mayo de 2014, usted no sólo no se ha presentado a ejecutar sus funciones sino que no se ha comunicado con la compañía para indicar las razones de su falta. Es por lo anterior que formalmente le solicitamos presentarse a las instalaciones de INALTRA LTDA. CALLE 6 No. 1 – 99E Mosquera, Cundinamarca, el próximo 5 de junio de 2014 a las 11:30 AAM con el fin de llevar a cabo la diligencia de descargos para que explique las razones por las cuales no se ha presentado a trabajar en las instalaciones de la compañía. Su inasistencia a la diligencia de descargos programada, será para la empresa una clara renuncia*

al ejercicio de su derecho de defensa, y se entrarán a tomas las medidas administrativas y/o disciplinarias a que haya lugar...” (fl. 25 PDF 01).

(iii) Correo electrónico enviado por el actor a Martha Prieto, el 5 de junio, en el que refiere: *“...En respuesta a esta comunicación le quiero informar que la única notificación que hemos recibido es una carta fechada el pasado 5 de Mayo, la cual aparentemente fue remitida por el “Gerente General” de “Industria Nacional de Troqueles Inaltra Limitada”, pero en la cual ni el nombre de la persona corresponde al cargo, ni la firma corresponde a la persona. Estas inconsistencias nos llevaron a pensar que NO se trataba de una carta auténtica, y por esta razón, nos pusimos en contacto directo con el Señor Víctor Prieto, Gerente General y Representante Legal de Inaltra, quien de viva voz nos confirmó que NO nos estaba haciendo ningún requerimiento...” (fl. 24 PDF 01).*

(iv) Misiva de fecha 5 de junio de 2014, con referencia *“...Citación a diligencia de descargos...”*, suscrita por Víctor Julio Prieto Rojas – Representante legal Inaltra Ltda. – Gerente General, y Martha Helena Prieto – Suplente Representante Legal Inaltra Ltda. – Subgerente, a través de la cual se le informa al demandante: *“...En respuesta a su comunicación de correo electrónico recibida hoy 5 de junio de 2014, debemos ratificarle la validez por parte de la compañía Industria Nacional de Troqueles Inaltra Ltda. de la citación a la diligencia de descargos prevista para el día de hoy a las 11:30 am. Ahora bien; apelando al principio de la buena fe, la mencionada diligencia será reprogramada para el día 12 de junio de 2014 a las 10:00 AM hora de Colombia, en el domicilio social de la compañía calle 6 No. 1-99E de Mosquera Cundinamarca. Su inasistencia a la diligencia de descargos programada, será para la empresa una clara renuncia al ejercicio de su derecho de defensa, y se entrarán a tomas las medidas administrativas y/o disciplinarias a que haya lugar...” (fl. 26 ídem).*

(v) Comunicación de Junio 11 de 2014, del demandante a: Señores Víctor J. Prieto – Gerente General. Martha H. Prieto – Subgerente.

Inaltra Ltda. Mosquera, referencia “...Citación a diligencia de descargos...”; a través de la cual el actor, precisa: “...En respuesta a la última comunicación recibida el día de ayer, martes 10 de Junio, me permito efectuar los siguientes comentarios: No tengo conocimiento de la falta que se nos imputa en su carta del pasado 10 de Mayo, por las razones ya expuestas en nuestra comunicación fechada el pasado 5 de Junio. Tampoco es cierto que se nos haya “escrito en varias oportunidades” como se afirma en esta misma comunicación, pues tal como ya lo manifestamos, la única carta previa que hemos recibido, ha sido la misiva que tiene fecha de Mayo 5 del presente año. Las cartas fechadas en Mayo, tenían inconsistencias muy sospechosas, pues ni el nombre, ni la firma eran consistentes y tampoco correspondían a los del Gerente General. Por esta razón, nos pusimos en contacto directo con el señor Víctor J. Prieto, Gerente General de Inaltra y Representante Legal, quien de viva voz nos confirmó que NO nos estaba haciendo ninguna solicitud. Al no tener ningún requerimiento por parte del Gerente General, Señor Víctor J. Prieto no tomé ninguna acción adicional. En todo caso, les quiero manifestar que no he incumplido ninguna de mis funciones, las cuales he desarrollado normalmente desde hace más de seis años, aquí en mi sede de trabajo, tal como está estipulado en mi contrato. Adicionalmente, debo recordarles que mi proceso de inmigración NO me permite abandonar el territorio de los EE.UU., situación que es perfectamente conocida por ustedes dos y sobre la cual hemos conversado ampliamente en sus visitas a Memphis y en otras ocasiones, y que, con el conocimiento pleno de esta condición, fui contratado por solicitud expresa de ustedes dos y la de los demás socios de la empresa. Lo anterior hace muy difícil que me presente de un día para otro en la ciudad de Bogotá, a atender una diligencia de descargos de unos cargos que desconozco pero que con gusto estoy dispuesto a atenderlos en el momento que ustedes lo determinen, aquí en la sede de mi trabajo en Cordova TN, o en cualquier parte del territorio continental de los EE.UU., o como es usual, virtualmente a través de Skype...” (fls. 27 y 28 ídem).

De los anteriores medios de prueba, examinados unos con otros, con base en el principio de la libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del CPTSS; se puede evidenciar, aunque el

actor recibió la comunicación de fecha 5 de mayo de 2014 mediante la cual la empresa le solicitaba se presentara a laborar en el domicilio de la compañía ubicado en el municipio de Mosquera - Cundinamarca (Colombia), como quiera que la accionada, tal como se menciona en la aludida misiva, ya no tenía negocios en los Estados Unidos y por ende, no lo requerían en dicho país sino que debía desarrollar sus labores en la sede de la empresa, concediéndole un término para ello e indicándole que la empresa asumiría los costos del traslado de él y su familia –tiquetes y mudanza-, no acató dicha disposición de la demandada, alegando que la comunicación no estaba suscrita ni firmada por quien decía, el gerente general y representante legal, por lo que en su entender, la misma “...tenían inconsistencias muy sospechosas...” y, además, había confirmado directamente con el representante legal – Víctor Julio Prieto Rojas, su padre-, quien le manifestó que no era requerido, por tanto, hizo caso omiso de la orden emitida; en virtud de lo cual fue citado a descargos para que rindiera las explicaciones correspondientes el 5 de junio de 2014, diligencia postergada para el siguiente 12 del mismo mes y año, enviando el actor carta de fecha 11 de junio a través de la cual, sostuvo que no tenía conocimiento de cuáles eran las faltas que se le endilgaban, que adicional a lo ya mencionado en su anterior comunicación, tenía una situación de inmigración en Estados Unidos, de conocimiento de la accionada, que le impedía ausentarse de dicho país, y tampoco podía trasladarse de un día para otro.

Inicialmente, debe recordarse que el contrato de trabajo como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley

pertenecen a ella (Art. 55 CST); así mismo se tiene como obligaciones de modo general de los trabajadores las de “...obediencia y de fidelidad para con el empleador...” (Art. 56 ídem).

En ese orden, es evidente, que desacató o incumplió la orden impartida por su empleador, de trasladarse a prestar sus servicios a la sede de la empresa ubicada en Mosquera – Cundinamarca (Colombia), y así lo admite el demandante; y es que no debe pasarse por alto que dentro de la cláusula décima quinta del contrato celebrado el 1° de abril de 2014, el trabajador “...**se obliga a aceptar todos los cambios que decida el EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, en cuanto a sus condiciones laborales, tales como el lugar en donde debe desempeñar sus funciones, la jornada de trabajo, el cargo y oficio y/o funciones y la cuantía y forma de remuneración, para lo cual se tendrán en cuenta las normas legales que regulan el tema, especialmente el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la ley 50 de 1990. Los gastos que se originen con cualquier traslado del TRABAJADOR y su familia serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo...**” (resalta la Sala, fl. 19 PDF 01); por tanto, no es de recibo lo argüido por la recurrente en el sentido que como fue contratado para prestar sus servicios en “...CORDOVA TN EE.UU ...”, tal situación no podía modificarse en desarrollo y ejecución del convenio laboral.

Como tampoco surge admisible lo referido por el demandante para haber hecho caso omiso a la orden impartida, esto es, que en su sentir, no se encontrara suscrita por el Representante Legal y Gerente General, la comunicación con la cual se le informaba que debía presentarse a realizar sus labores en la sede o domicilio social de la demandada; téngase en cuenta que el actor admitió que la señora Martha Helena Prieto Rodríguez, para el mes de mayo de 2014 fungió

como representante legal de la accionada, lo que sucedió luego que fue removido del cargo quien ostentaba dicha calidad, esto es, su hermano Juan Manuel Prieto Rodríguez; siendo ésta en tal calidad quien firma la carta de 5 de mayo de 2014, a través de la cual, se reitera, se le requiere al demandante para que se presente a laborar en Colombia; y es que aunque no hubiere ostentado para ese momento tal condición quien suscribía la carta, situación que no quedo debidamente acreditada en el expediente, no tiene la incidencia que quiere imprimir la parte accionante; obsérvese que era la representante legal suplente, cargo con el que suscribe la mencionada señora –Martha Helena Prieto- las misivas de citación a descargos y carta de terminación del contrato-; por tanto, tenía la facultad o capacidad de sustituir o reemplazar en aquellas faltas definitivas, temporales o accidentales al representante legal principal, considerándose como falta temporal o accidental “...una circunstancia que involucra la ausencia del representante legal principal de forma transitoria, como cuando tiene una incapacidad médica o sufre una calamidad doméstica, entre otros...”; sin que como lo razonó la juzgadora de origen, se hubiere probado que aquella no se encontraba facultada por el empleador para hacer ese requerimiento y exigirle al trabajador demandante que se presentara en Colombia.

Pero es que además, tampoco acreditó el trabajador la situación que alegó para no comparecer o presentarse en el nuevo lugar de trabajo asignado y comunicado, esto es en el domicilio social de la demandada en Mosquera – Cundinamarca; pues aunque sostuvo que era de conocimiento de aquella su situación de inmigración, no refirió circunstancia particular al respecto ni aportó medio de prueba alguna sobre el asunto, y no se cuenta con confesión de la demandada en este sentido, ni otro medio de convicción que llevara certeza que real y

efectivamente, por ejemplo las autoridades migratorias de los Estados Unidos le impedían la salida de ese país o cual era la situación real que le impedía trasladarse a Colombia, cuando la demandada también en cumplimiento de su obligación patronal le indicó que sufragaría el costo del traslado de él y su familia, así como de la mudanza (numeral 8°, Art. 57 CST); recordemos que la simple manifestación del demandante no tiene el alcance de confesión, al tenor de lo consagrado en el artículo 191 del CGP, que señala en su numeral segundo, que para que exista confesión se requiere entre otros requisitos *“...Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria...”*, por lo que lo señalado no le producen consecuencias adversas a él, en otras palabras no lo perjudican ni favorecen a la parte demandada; teniéndose tales dichos como una simple declaración de parte, que para darle valor probatorio, se necesitaba que fueran corroborados con otros medios de pruebas que llevaran a tal convencimiento, pero que en el presente asunto no se dieron; recordemos además, que la testigo Martha Helena sostuvo que lo que conocía *“...era que estaba legalmente con visas de estudiante en EE.UU...”*.

Ahora, la circunstancia que se estableciera en el Reglamento Interno de Trabajo –artículo 52-, el orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la compañía, previendo en primer lugar el Gerente General y Representante Legal, en segundo el de Gerente, siguiendo coordinadores, supervisores, asistentes y auxiliares, respectivamente; no lleva al entendimiento que hace la parte actora, que únicamente a quien debía reportar era al Gerente General – Representante Legal, pues conforme el parágrafo de dicho artículo, esos cargos son los que tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, y reportar las mismas al Gerente General,

pues se indica “...De los cargos mencionados y según la delegación de autoridad dentro de la Compañía, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa. Esto no los exime que tengan que reportar lo que hicieron/decidieron por escrito al Gerente General, Administrativo o Director Comercial...” (fl. 40 PDF 01); sin que como se indicó en precedencia, se hubiera probado que la señora Martha Helena Prieto no se encontrara facultada para disponer como lo hizo, el traslado del actor a Colombia; téngase en cuenta que el Gerente General suscribió la citación a descargos y la terminación del contrato, como se evidencia en las comunicaciones respectivas; situación que lleva a inferir, contrario a lo sostenido por la recurrente, que estaba avalando la orden de traslado impartida y de contera, el incumplimiento de la misma, aplicando consecuencias a tal proceder.

Y es que, como lo analizó la juez a quo, la orden impartida al trabajador deriva de la facultad o poder subordinante que tiene el empleador y que como se indicó, fue aceptada por el trabajador al suscribir el contrato de trabajo; aunado a que no se advierte con lo dispuesto por el patrono vulneración de los derechos del trabajador, que lo afectaba “...socialmente...su situación familiar, su estado de salud, lugar y tiempo del trabajo, las condiciones salariales...” como lo refiere la apelante; dado que aquel no hizo alusión a tal situación y menos aún acreditó la ocurrencia de aquellas que refirió le impedían el traslado a Colombia, se quedaron en simples manifestaciones de éste sin ningún tipo de respaldo probatorio; recordemos además, que ante el incumplimiento advertido a la orden del empleador, era el trabajador quien debía justificar las razones del mismo, esto es, de su desobedecimiento, sin embargo ello no sucedió, como se ha venido señalando en el transcurso de esta decisión.

Obsérvese, dicha facultad del empleador, se determina como *ius variandi*, que conforme lo ha señalado la jurisprudencia Constitucional (Sent. T-074 de 21 de marzo de 2023), citando lo sostenido por la Corte Suprema de Justicia, se refiere a “...la facultad de variar las condiciones iniciales de trabajo, no puede ser ejercido de manera omnímoda y arbitraria, pues tiene sus límites en los derechos propios del trabajador, por lo que su ejercicio siempre ha de obedecer a razones objetivas y válidas, sean de orden técnico u operativo que lo hagan ineludible o, al menos, justificable”^[76]. En el mismo sentido, la Corte Constitucional ha afirmado que el *ius variandi* es “una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo”^[77]. En ese sentido, se entiende que “[e]l *ius variandi* es la facultad que tiene un empleador para modificar las condiciones de modo, tiempo, lugar y cantidad de trabajo del empleado siempre y cuando se preserven los derechos mínimos del mismo”...”^[78].

De acuerdo con ello, es evidente que el trabajador incurrió en la conducta endilgada, comportamiento que constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo, conforme lo definió la juzgadora de primer grado, y lo consideró la demandada al tomar la decisión de finalizar el vínculo del actor.

En efecto, téngase en cuenta que conforme lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Capítulo X –Prescripciones de orden, en el artículo 51, los trabajadores de la accionada, tienen como deberes los siguientes: “...9. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, respetando su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de INDUSTRIA NACIONAL DE TROQUELES LTDA., en general...”; en el artículo 56 del mismo reglamento,

como obligaciones especiales del trabajador, se consagra entre otras: *“...1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y **acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta INDUSTRIA NACIONAL DE TROQUELES LTDA., o sus representantes, según el orden jerárquico establecido-** ... 21. Atender a cabalidad cualquier orden o instrucción relacionadas con el trabajo...”* (resalta la Sala, fls. 40 y 42. PDF 01).

Ahora, en el contrato de trabajo celebrado el 1° de abril de 2014 (fls. 15 a 19 PDF 01 y PDF 14), se estableció en la cláusula primera, que el trabajador se obliga a: *“...a) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma personal y exclusiva en el desempeño de las funciones propias del cargo mencionado o en el cargo que le sea asignado, así como en las labores anexas y complementarias del mismo, **de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparte EL EMPLEADOR o sus representantes...**”*; en la cláusula tercera, como obligaciones especial del trabajador, se prevén las de: *“...1. Observar rigurosamente las normas y procedimientos que fije EL EMPLEADOR, para la realización de las labores encomendadas a las cuales se refiere el presente contrato de trabajo, respetar y someterse al Reglamento Interno del EMPLEADOR en todas sus partes, cuyo texto EL TRABAJADOR, manifiesta conocer cabalmente. - ... 6. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas **y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por EL EMPLEADOR o por quienes lo representen, respecto al desarrollo de sus actividades...**”*; determinando en el párrafo de dicha cláusula *“...CALIFICACION COMO FALTAS GRAVES. Cualquier violación de las anteriores obligaciones especiales y de las demás obligaciones contractuales se califica como falta grave y dará lugar a la realización del correspondiente proceso disciplinario y a la terminación del contrato de trabajo unilateralmente por parte del EMPLEADOR, con justa causa imputable al TRABAJADOR, además de las calificadas como tales por el Código Sustantivo del Trabajo y norma que lo adicionan o reforman, aquellas previstas en la cláusula Novena del presente*

contrato en el Reglamento de Trabajo o en las Políticas promulgadas por el EMPLEADOR...”.

En la cláusula novena del citado contrato, se determinan como justas causa de terminación del contrato: *“...Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquier de las partes, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 el C.S.T. y, además por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en los reglamentos y demás documentos que contengan órdenes, instrucciones, obligaciones y/o prohibiciones bien sea de carácter general o especial, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente se convenga calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican como faltas graves para estos efectos las violaciones de las obligaciones o prohibiciones contenidas en las cláusulas primera y tercera de este contrato y, además, las siguientes: 1. La violación, por parte del TRABAJADOR, de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, especialmente las pactadas en este contrato. ... 3. Ausentarse del lugar de trabajo sin autorización del EMPLEADOR...”.*

Bajo ese panorama, aunque si bien se calificó en el contrato de trabajo, como faltas graves *la violación de la obligaciones y prohibiciones que la ley fija a cargo del trabajador*, lo que no resulta admisible por ser general lo cierto es que se considera que efectivamente la conducta desplegada por el demandante, se configura en una falta grave que da lugar a la terminación del nexo laboral con justa causa, ya que no acató las órdenes e instrucciones impartidas por su empleador, dado que no concurrió a prestar sus servicios en las instalaciones del domicilio de la demandada en el municipio de Mosquera – Cundinamarca (Colombia) como se le ordenó y de contera, dejó de prestar sus servicios en los términos y condiciones que había pactado; situaciones que llevan necesariamente a configurar la justa causa para finalizar el nexo

contractual, conforme lo dispuesto en el numeral 6° literal a) de los artículos 62 y 63 del CST, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1° y 4° de los artículos 58 y 60 del CST; en virtud de lo cual se, confirmará la decisión al respecto.

En lo que tiene que ver con la **prescripción** de los salarios de los meses de abril y mayo de 2014, razonó la operadora judicial que los derechos causados con anterioridad al 12 de junio de 2014, se encuentran prescritos, habida consideración que la demanda, con la cual se tuvo por interrumpido el término prescriptivo, fue presentada en el mismo día y mes del año 2017, como quedó evidenciado en el expediente; considerando por ello, que los salarios de las aludidas mensualidades estaban prescritos.

Así las cosas, para la aplicación de dicha figura jurídica en materia laboral, debe tenerse en cuenta como punto fundamental la fecha de exigibilidad de cada derecho, ya que se pueden presentar obligaciones o derechos que se causan durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, que son exigibles en vigencia del mismo y otros que se causan a la terminación, por tanto, frente a cada derecho pretendido debe examinarse la prescripción.

Conforme las previsiones de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, el accionante contaba con un término de tres años para hacer su reclamación e incoar la acción frente a sus derechos laborales, término que se contabiliza, como se indicó en precedencia, a partir de la exigibilidad de cada uno de éstos; por consiguiente, aunque la presentación de la demanda -12 de junio de 2017 (fl. 47 PDF 01)-, logró interrumpir el término prescriptivo, lo fue para aquellos derechos

causados a la finalización del contrato -16 de junio de 2014-, dado que no había transcurrido el lapso trienal para la aplicación de la mencionada figura; no obstante, no surge acertado el entendimiento de la parte recurrente frente a los salarios de los meses de abril y mayo de 2014, en el sentido que aquellos son exigibles a la fecha de terminación del contrato; dado que se trata de derechos cuya causación es *periódica*, es decir *mes a mes*, por ello se pactó su pago en el contrato de trabajo en esos términos, “...*PERIODOS DE PAGO: LA COMPAÑÍA LE HARÁ AL TRABAJADOR **PAGOS MENSUALES**...*” (resaltado fuera texto, fl. 15 PDF 01); por lo que su exigibilidad es al vencimiento de cada mes luego de la prestación del servicio y en el que se comprometió el empleador a su reconocimiento, esto es para el mes de abril, su exigibilidad era a partir del 1° de mayo de 2014 y para el salario de mayo, a partir del 1° de junio de 2014, por lo que al reclamarse únicamente con la presentación de la demanda, pues como lo consideró la juzgadora no obra reclamación escrita del trabajador antes del vencimiento de los tres años contabilizados a partir de las calendas referidas, para concluir que se interrumpió dicho término por una sola vez y por ende, había lugar a contabilizarlo de nuevo, pues como se indicó, no es lo evidenciado en el presente asunto.

Ahora, no es posible modificar la fecha de exigibilidad de cada derecho, para entender como erradamente lo hace la parte recurrente, que al existir a la finalización del contrato salarios insolutos, es en ese momento que se pueden reclamar o exigir; pues el único salario que se hacía exigible, porque se causaba en ese momento, era el del último mes laborado o fracción respectiva, como lo analizó la juez; ya que de atenderse el razonamiento de la recurrente, no habrían derechos prescritos en desarrollo del contrato ante la falta de reclamación oportuna, sino todos serían exigibles a la ruptura del nexo contractual,

lo que no se compagina con las disposiciones legales citadas y que contemplan la aplicabilidad de la figura analizada, al establecer un término para elevar la correspondiente reclamación del derecho causado.

Por consiguiente, al no haberse interrumpido oportunamente la prescripción respecto de los salarios reclamados, la presentación de la demanda frente a esos específicos derechos no surtió efecto legal alguno, como lo coligió la juzgadora de origen; ya que, a manera de resultar reiterativos, se presentó la acción cuando había transcurrido más de 3 años para reclamar el pago de los referidos salarios; situación que conlleva la confirmación de la decisión de instancia que aplicó el fenómeno prescriptivo para esos emolumentos laborales.

Finalmente, en lo atinente a la **indemnización o sanción moratoria** contemplada en el artículo 65 del CST, cuya condena reclama la apelante, debe recordarse que la jurisprudencia ordinaria laboral enseña que la misma no es de aplicación automática e inexorable, que, para su imposición, el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador moroso, con el fin de establecer si su actuar se encuentra revestido o no, de buena fe, en razón a que la sola deuda objetiva de las acreencias laborales derivadas del contrato de trabajo a su terminación, no le da prosperidad.

En decir, que si de las circunstancias fácticas se establece que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de vulnerar o desconocer los derechos laborales de quien reclama, la conclusión es que debe ser absuelto por este concepto, toda vez que la existencia de una verdadera relación laboral no trae como consecuencia inevitable la

imposición de esta sanción, sino que, se repite debe analizarse la conducta del patrono, con miras a determinar si las razones que expone son atendibles o justificativas para obrar como lo hizo, sin importar si estas puedan ser consideradas o no, como correctas.

Lo importante es que los motivos expuestos por aquel, puedan ser considerados como atendibles de tal manera que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (a), para ubicarlo en el terreno de la buena fe, entendida esta como aquel *“...obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, (...) en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos...”*, sin que, por alguna razón, la mala fe pueda presumirse en su contra (CSJ, sentencias radicados 32416 de 2010, 38973 de 2011, SL11436 de 2016, SL 16967-2017, SL194-2019, SL539-2020 y SL3288 de 2021 entre otras).

En el presente asunto, para abstenerse de imponer la condena ahora solicitada por la recurrente, consideró la juzgadora de instancia:

“(...) Con relación a la sanción del artículo 65 del CST., el no pago completo o el pago tardío de salarios y prestaciones sociales debe analizarse la conducta del empleador, porque como lo ha dicho la Corte, esta no es de aplicación absoluta ni es inexorable, y debe analizarse las condiciones que rodearon cada caso en particular, aquí es evidente que no hubo un actuar de mala fe de parte del empleador, si bien es cierto, se presenta un contrato con el cual se inicia una demanda de fecha 1° de abril del año 2014 y que ... como se indicó al inició de estas consideraciones no se logró desvirtuar que ese contrato no haya sido firmado por unas de las personas autorizadas por la compañía, también lo es que debe analizarse lo manifestado por el propio demandante en su declaración cuando señaló que ese contrato se tuvo que firmar con Juan Manuel Prieto Rodríguez, quien era su hermano y en esa época ... representante legal porque ellos tenían noticia de que la señora Martha Helena Prieto había informado que pretendía sacar al señor Juan Manuel Rodríguez y que supuestamente pretendía terminar el contrato del señor Julio Ernesto Prieto Rodríguez,

es decir que ese contrato al parecer si se firmó por la persona autorizada, pero la empresa, de acuerdo con ello al parecer no tenía conocimiento del mismo documento ni de la celebración de este acto o contrato, o por lo menor al momento de finalizar la relación laboral pues actuó bajo la firme convicción laboral de que el contrato que estaba vigente era el que reposaba en sus documentos del año 2009, podría pensarse que es un contrasentido, pero es que realmente las circunstancias que rodearon este caso y lo que aquí se pudo extraer es que existe un conflicto interno familiar al interior de la compañía, en donde pues el trabajador y el aquel entonces representante legal pretendía resguardar los derechos del señor Julio Ernesto Prieto al dejar consignado su contrato en las condiciones que allí se pactaron, contrato que nuevamente reitero no fue desvirtuado y que consagra unos derechos que no pueden ser desconocidos pero que al parecer y conforme lo que aquí se pudo establecer es que no se tenía noticia en la forma como se había pactado esa nueva contratación que se hizo en abril de 2014.

Ahora, nótese que, se hace esa contratación en abril de 2014, requerimiento para que el señor se presente en Colombia es de mayo y viene una serie de pagos de salarios sobre la suma de \$2.575. mil pesos frente a las cuales el demandante no hizo ninguna manifestación ni ningún reclamo; por lo tanto, encuentra el despacho que la empresa en su momento cuando hizo la liquidación lo hizo bajo la firme convicción de estar bajo un contrato distinto con un salario ordinario, pagando lo que en su momento le correspondía al trabajador.

Ahora quedo adeudando únicamente una parte del salario, como ya se indicó y una parte de compensación en dinero por concepto de vacaciones que no genera sanción moratoria, únicamente entonces lo que daría lugar a esa sanción moratoria, en gracia de discusión sería el pago incompleto del salario del mes de junio del año 2014, y fíjese que de las cuentas que se realiza, existen unos valores que se pagaron de más sobre lo que se debía cancelar, pues porque al trabajador no le asistía el derecho a prestaciones sociales sino hasta el 31 de marzo del año 2014, aun así le fueron reconocidas y pagadas con corte al 16 de junio de esa anualidad, obviamente con un salario distinto al que se logró aquí acreditar; por lo tanto, para el despacho no hubo un actuar de mala fe por parte de la empresa que le permitiese determinar una intención de defraudar los intereses sobre los derechos del trabajador, y por lo tanto no se impondrá condena por la sanción moratoria reclamada en la demanda...”.

Al respecto, debe precisarse que no se encuentra reparo alguno al análisis de la juez de instancia; ya que realmente y contrario a lo sostenido por la recurrente, no se evidencia un actuar de la demandada alejado de los postulados de la buena fe.

Se dice lo anterior, por cuanto no se advierte convincente y coherente la razón expuesta por el demandante para haber celebrado el contrato el 1° de abril de 2014, con un salario integral de \$10.000.000 que se allegó con la demanda y desconoció la sociedad demandada; pues éste señala que se hizo porque en la accionada se había presentado una pérdida o habían sustraído toda su carpeta laboral, por lo que les solicitaron a quienes estaban en la misma situación de él, aportaran todos los documentos necesarios para volver a tener el historial y *“...como el contrato había desaparecido hubo necesidad de firmar uno nuevo, básicamente con las mismas condiciones que tenía, de acuerdo a lo que pensaba yo que era lo que había, o pues lo que venía teniendo desde el 2010 que era el último contrato que me habían hecho vuelvo y lo digo de manera verbal que entiendo yo era un contrato a tres años, entonces por eso se firmó también un contrato a tres años, ese contrato del 2010 lo firmó fue ella, Martha Helena Prieto Rodríguez...”*; sin embargo, la accionada allega con la contestación de la demanda contrato celebrado el 2 de febrero de 2009, a término indefinido, donde se establecido un salario de \$1.000.000 (fls. 97 a 101 PDF 01), es decir que no era con las mismas condiciones que tenía; además, si se había perdido el documento en la accionada, como es que se aporta un contrato celebrado entre las partes, y sin que haga referencia alguna a las circunstancias aludidas por el demandante.

Además, también admitió el accionante que las funciones siempre fueron las mismas, específicamente para los años 2013 y 2014 *“...básicamente eran las mismas...”*; y para el año 2013 se le canceló, conforme a los comprobantes de nómina que allegó la demandada para los meses de enero a agosto de 2013, \$2.000.000 (fls. 119 a 126 PDF 01), de septiembre a noviembre de 2013, el valor de \$2.500.000 (fls. 127 a 129 PDF 01), de enero a marzo de 2014, la cuantía de \$2.575.000 (fls. 130 a 132 PDF 01); valores con los cuales se efectuaron las

aportaciones al sistema general de seguridad social (fls. 102 a 118 PDF 01); monto último que tuvo en cuenta la accionada para efectos de liquidar las prestaciones sociales y demás acreencias a la finalización del contrato (fl.155 PDF 01); sin que tales documentos, sabiendo que no era el salario acordado y devengado en sentir del demandante, hubieren sido desconocidos o tachados por la parte actora en los términos de los artículos 269 y 272 del CGP.

Bajo ese contexto, se puede inferir que realmente la accionada no conocía el contrato celebrado el 1° de abril de 2014, el cual se pactó a término fijo de 3 años, con un salario integral de \$10 millones de pesos y que dio lugar a las condenas impuestas por diferencia salarial y compensación de vacaciones; pues pagó hasta la finalización del nexo laboral, lo que en el momento consideraba correspondía al trabajador, bajo la firme convicción de estar al amparo un contrato distinto con un salario ordinario; sin que hubiere quedado acreditada la manifestación del demandante en cuanto a que se le redujo el salario a las sumas acreditadas y que él hizo la reclamación correspondiente, dado que según él venía ganando cerca de \$10 millones de pesos desde el 2010; pues conforme las reglas de la experiencia, no resulta lógico y coherente que si como trabajador no se me reconoce el valor acordado como salario por más de un periodo, esto es en 1 o 2 meses o más tiempo, no eleve la reclamación respectiva, pues aunque el actor sostiene que si lo hizo, no hay otro medio de convicción que corrobore su dicho y lleve certeza que ello fue así, y no es que *“...si el Tribunal lo considera requeridos se allegaran directamente estos requerimientos que constan como lo dijo el señor Julio Ernesto ha realizado y que indica los tiempos...”* como lo sostiene la recurrente, dado que ha debido allegar las pruebas respectivas en la oportunidad procesal que legalmente se encuentra establecida para tal efecto, esto es en la demanda o su reforma –Arts.

26 y 28 CPTSS-, respecto de la parte demandante, y al no haberlo hecho así, se tendría como extemporánea su aportación; téngase presente que lo acreditado es que durante los años 2013 y 2014 no se canceló suma diferente a la probada por la demandada, y que difiere ostensiblemente de aquella que asevera el actor era su remuneración; sin que, se reitera, hubiera manifestación o inconformidad acreditada por parte del trabajador, ni acreditado que realmente percibía un salario diferente al reconocido; por lo que no surge convincente que la remuneración ascendiera a la suma referida por aquel *“...arrancó mi salario con \$9.115.000; en el 2010 era de \$9.500 mil pesos, en el 2008 era de \$9.500 mil pesos y en el 2010 era de \$9.750 mil...”*, por lo menos para antes de la celebración del contrato aportado con la demanda; y que la accionada de manera unilateral, como lo indica el actor hubiere desmejorado su salario; pues no es lo que se colige de las probanzas arrimadas al expediente.

Y es que obsérvese también que, se le liquidaron prestaciones sociales al momento de la ruptura de contrato, lo que no era procedente de haber tenido en cuenta el cambio de modalidad salarial que se advierte de ordinaria a integral con el contrato celebrado el 1° de abril de 2014; sin embargo, lo advertido de dicha situación es el desconocimiento de la accionada para el momento de la terminación del nexo, de la celebración del citado contrato; desconocimiento que se sustenta en las desavenencias que se presentaban con su hermana Martha Helena –representante legal suplente-, referidas por el mismo demandante en el interrogatorio de parte; que llevan a colegir una actitud alejada de toda intención de perjuicio hacia el trabajador por parte del extremo pasivo; por tanto, el convencimiento de la demandada que seguía vigente el contrato que reposaba en su poder y al que le dio pleno cumplimiento, aunque como se indicó, no era el vigente para el

momento del finiquito del vínculo, se considera una justificación razonada y atendible para liberarla de la sanción aquí analizada, lo que conlleva la absolución respecto de la misma, como se concluyó en la sentencia, por lo que se confirmará la decisión al respecto.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, debiendo confirmarse la decisión por encontrarse ajustada a derecho; reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Dado la falta de prosperidad del recurso, se condenará en costas a la parte apelante. Fíjese como agencias en derecho la suma de un millón trescientos mil pesos M/cte (\$1.300.000.).

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, el 10 de agosto de 2022, dentro del proceso ordinario de única instancia, promovido por **JULIO ERNESTO PRIETO RODRÍGUEZ** contra **INDUSTRIA NACIONAL DE TROQUELES LTDA.-INALTRA LTDA.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

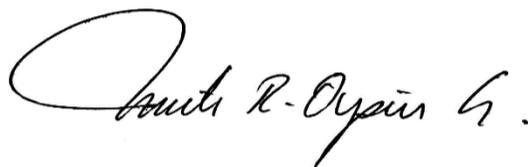
SEGUNDO. COSTAS a cargo de la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho la suma de un millón trescientos mil pesos M/cte (\$1.300.000.)

TERCERO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria