

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

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25290-31-03-002-2018-00474-03  
Demandante: **WILLIAM ALEXANDER PÁEZ ANZOLA**  
Demandado: **CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE FUSAGASUGÁ**

En Bogotá D.C. a los **8 DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2021** la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se revisa en grado de consulta la sentencia proferida el 27 de mayo de 2021 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá.

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.**

**WILLIAM ALEXANDER PAEZ ANZOLA** demandó al **CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE FUSAGASUGÁ**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declare que entre las partes existió una relación laboral pro tres años, dos meses y 27 días, mediante contrato de trabajo a término fijo que tuvo vigencia entre el 7 de octubre de 2013 y el 31 de diciembre de 2016, que se fue renovando y prorrogando en el tiempo. Se declare además que los directivos de la entidad accionada lo presionaron para que presentara carta de renuncia usando como estrategia el acoso laboral, cambiándole el cargo y disminuyendo su salario, configurándose un despido sin justa causa bajo la modalidad de despido indirecto. Como consecuencia de las anteriores declaraciones solicita que se condene a la accionada a reconocer y pagar la

indemnización por despido; las diferencias salariales entre el cargo de bombero y alumno de bombero, indemnización moratoria, sanción por no consignación de cesantías, pago de intereses a las cesantías, ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que ingresó a trabajar el 7 de octubre de 2013 en el cargo de bombero mediante la modalidad de contrato de trabajo a término fijo que se fue prorrogando y modificando en el tiempo. Que luego de la tercera prórroga que tuvo lugar entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2016, el contrato ha debido prorrogarse por el término de un año, sin embargo, la demandada lo prorrogó solamente por tres meses, desconociendo la normatividad aplicable. Durante el ejercicio laboral tuvo un desempeño excelente, incluso cuando fue asignado para atender el almacén de extintores y asistir como apoyo en las emergencias que se presentaran. En el almacén debía trabajar con otro compañero que tenía el cargo de auxiliar y que se empezaron a incrementar las ventas de extintores debido a su buena gestión, sin embargo, comenzaron a presentarse malos entendidos con su compañero de trabajo quien no cumplía correctamente con sus funciones y las órdenes que le eran dadas, entorpeciendo el buen funcionamiento del almacén. Frente a esta situación el Teniente Juan de Dios García como miembro directivo de la demandada comenzó a tomar una posición parcializada en su contra y en favor del auxiliar de almacén y de esta manera se dio inicio a una serie de actuaciones de acoso y persecución laboral en su contra, como abuso de autoridad, malos tratos, insultos, gritos, además se desmejoraron sus condiciones laborales, toda vez que al inicio de la relación laboral fue contratado como bombero por cumplir los requisitos necesarios para el cargo y posteriormente fue asignado al cargo de alumno de bombero con un salario inferior. Tampoco le fue permitido graduarse de cursos que finalizó y aprobó en debida forma, al punto que el día de la graduación no se le permitió pasar al frente ni le hicieron entrega del diploma, pese a haber cumplido todos los requisitos. Debido a la situación de acoso y persecución laboral presentó carta de renuncia el 16 de abril de 2016 en la cual dejó constancia de los motivos que causaron la decisión.

La demanda fue presentada el 6 de diciembre de 2018. El Juzgado mediante auto del 21 de enero de 2019 y de agosto de 2019 la admitió y ordenó notificar a la parte demandada (fls.93 – 94 Archivo 01 Expediente Digitalizado Parte1.pdf)

Notificada del auto admisorio de la demanda, la entidad accionada presentó escrito de contestación en el cual aceptó parcialmente los hechos. Se opuso a las pretensiones afirmando que para la fecha de la vinculación inicial el demandante no cumplía con los requisitos legales para ejercer el cargo de bombero, lo que vino a ocurrir hasta el año 2016 y que si bien en el contrato se indicó que el cargo era de bombero, fue por error en la redacción del documento pues siempre desempeñó el cargo de bombero alumno y percibió el salario asignado a este cargo. Que no existió el acoso laboral que afirma el actor. En su defensa propuso como medios exceptivos los que denominó: inexistencia de los hechos, primacía de la realidad sobre las formas, mala fe, cobro de lo no debido e innominada. (fls. 95 – 106 Archivo 01ExpedienteDigitalizadoParte1.pdf)

## **II SENTENCIA DEL JUZGADO**

El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá, mediante sentencia de 27 de mayo de 2021, absolvió a la accionada de las peticiones y condenó en costas a la parte demandante. (Archivos 03AudienciaArt80.mp4 y 04ActaAudienciaArt80.pdf)

Como quiera que la parte accionante no interpuso recurso alguno ante lo desfavorable de la decisión a sus intereses, se remitió el expediente a esta Corporación para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta, en atención a lo señalado en el artículo 69 del CPTSS.

Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 16 de julio de 2021.

## **III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término concedido para alegar en segunda instancia, el apoderado del demandante presentó escrito en el cual manifestó:

*“Al trabajador WILLIAM PAEZ ANZOLA, le fueron vulnerados sus derechos como trabajador, en especial a tener un trabajo en condiciones dignas y justas, pues el CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE FUSAGASUGA, con el fin de inducir a renuncia al trabajador uso como estrategia el acoso y la persecución laboral en contra de él con actos de agresión de tipo moral y verbal, esto es, gritos, malos tratos, llamados de atención sin fundamento los cuales a su vez se tramitaron sin garantías del debido proceso y de igual forma es necesario resaltar que la entidad aquí demandada no atendió con diligencia las quejas presentadas por el trabajador frente al acoso laboral del que fue víctima, dejándolas inconclusas y sin realizar indagaciones al respecto. Lo anterior en razón a que la empresa pretendía despedir al trabajador y al no existir una justa causa para esto comenzó a hacer lo necesario para presionarlo y llevarlo a tomar esta decisión, configurándose así un DESPIDO INDIRECTO y claramente injustificado, pues la renuncia no fue presentada por la libre voluntad del trabajador, sino que ha sido el empleador el que con sus actuaciones lo ha llevado a tomar tal determinación, generando como consecuencia una renuncia provocada o despido indirecto que ostenta los mismos efectos y obligaciones del DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, al respecto existe abundante jurisprudencia como la sentencia del día 30 de julio de 2003, expediente 20517, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se precisó lo siguiente: “No cabe entonces la equivocación endilgada por cuanto la existencia del despido injusto no fue punto que desarrollara el Tribunal dentro de sus consideraciones, pues, dando por sentada la existencia del despido indirecto y entendiéndolo que éste genera idénticas consecuencias que un despido injustificado, analizó la existencia del derecho a percibir la pensión sanción por parte del ex-empleado. En este orden de ideas, aún omitiéndose los insalvables errores enunciados el cargo no debe prosperar, por cuanto la censura olvida los reconocidos efectos que la ley ha otorgado y que el desarrollo jurisprudencial ha reconocido al despido injusto y a la re impugnante, no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; en consecuencia, al haberse establecido la existencia del despido indirecto, cuestión sobre la cual no cabe discusión alguna, y entendiéndose que con éste se causan los mismos efectos que con el despido injustificado, asiste al ex empleado el derecho de recibir la pensión sanción por cumplirse los requisitos que estableció el artículo 8 de la ley 171 de 1961, vigente al momento del rompimiento del vínculo laboral.” Así mismo, es necesario tener en cuenta que el empleador desmejoró las condiciones laborales del trabajador al momento de separarlo sin justificación de su cargo como bombero al cargo de alumno de bombero, desconociendo además que mi cliente se encontraba debidamente capacitado para ejercer el cargo de bombero, según tarjeta profesional donde se le reconoce como bombero activo expedida por el mismo CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE FUSAGASUGA, con lo cual desmejoraron sus condiciones laborales. Y su empleador pretende con el testimonio de trabajadores subordinados a su cargo, acreditar que no existió ningún acoso laboral en contra de mi cliente, sin embargo no se puede perder de vista que estos testigos por miedo a represalias de su empleador no pueden hablar con tranquilidad y es así que sus declaraciones carecen de credibilidad. Por el contrario en la demanda se adjuntaron numerosas pruebas documentales, como lo son los contratos de trabajo en los cuales se evidencia la desmejora de las condiciones laborales al pasar del cargo de bombero a alumno de bombero sin fundamento alguno, pese a los reconocimientos que le fueron entregados por la misma entidad gracias a su buen trabajo, documentos que vale la pena resaltar no fueron valorados correctamente por el juez, la carta de precedente de acoso laboral radicada por mi cliente el 22 de febrero de 2016, la carta de renuncia en donde se dejaron señalados claramente los hechos de acoso laboral, la Tarjeta del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Fusagasugá donde certifica el grado de Bombero que ostentaba el señor WILLIAM ALEXANDER PAEZ ANZOLA y que acredita que el si contaba con la idoneidad para ejercer el cargo de bombero contrario a lo que la parte demandada manifestó en su defensa. Es por esto que el trabajador merece que se protejan sus derechos y se condene a la demanda por el acoso laboral que emprendió en contra de mi cliente, el cual fue plenamente demostrado dentro del proceso con las pruebas documentales aportadas, así como también en el interrogatorio de parte pues quedo plenamente demostrado que fue el mismo teniente Juan de Dios García quien contribuyo en el proceso de formación de mi cliente como bombero y años después lo desmejora a alumno de bombero sin fundamento alguno, abusando de la autoridad que le fue dada en dicha entidad. Para concluir Honorables Magistrados, es evidente que la renuncia de mi cliente no fue libre y voluntaria sino que por el contrario obedeció al acoso laboral por parte de sus superiores, como se vislumbra en las pruebas documentales aportadas, las cuales no fueron tenidas en cuenta, ni valoradas correctamente pues se le dio mas peso el testimonio de empleados subordinados a cargo de la demandada, quienes por miedo o temor a represalias en su contra o a perder su empleo no pueden testificar tranquilamente que en el CUERPO DE BOMBEROS*

*VOLUNTARIOS DE FUSAGASUGA existió acoso laboral en contra de mi cliente, pues quien realizo el acoso laboral es quien hoy en día es el mismo jefe de ellos, razón por la que ruego a ustedes que revoquen la decisión proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá y se declare que existió un despido indirecto.”*

#### **IV. CONSIDERACIONES:**

De conformidad con lo expuesto en la demanda y su contestación, la controversia en grado de consulta resulta en determinar si el demandante estuvo vinculado a la entidad accionada mediante contrato de trabajo a término fijo entre el 7 de octubre de 2013 y el 31 de diciembre de 2016, si el vínculo finalizó por causas imputables al empleador que den lugar al reconocimiento de la indemnización por despido y si es procedente ordenar el reajuste de salarios, prestaciones sociales y vacaciones.

En relación con la vinculación laboral del actor se advierte que con la demanda se allegaron los siguientes contratos de trabajo:

1.- Contrato a término fijo por dos (2) meses y veinticinco (25) días. Con fecha de inicio del 7 de octubre de 2013 y de finalización del 31 de diciembre de 2013. Se señaló como cargo el de bombero, con un salario de \$671.000 mensuales.

2.- Contrato a término fijo por un año. Con fecha de inicio del 1º de enero de 2014 y de finalización el 31 de diciembre del mismo año. Se indicó como cargo el de bombero, con un salario de \$704.550 mensuales.

3.- Contrato a término fijo por nueve (9) meses. Con fecha de inicio del 1º de enero de 2015 hasta el 30 de septiembre del mismo año. En el cargo asignado se anotó el de Alumnos – Bombero, con un salario de \$760.914 mensuales.

4.- Contrato a término fijo por tres (3) meses. Con fecha de inicio del 1º de enero de 2016 y terminación el 31 de marzo del mismo año. Se indicó como cargo el de Alumnos – Bombero, con salario mensual de \$814.178. Este contrato fue prorrogado por tres meses a través de documento suscrito el día 31 de marzo de 2016. (fls. 6 – 38

La terminación del vínculo laboral tuvo lugar el día 16 de abril de 2016, por decisión unilateral del demandante, mediante comunicación en la cual invocó justa causa imputable al empleador. (fl. 68 Archivo 01Expediente01DigitalizadoParte1.pdf)

De la revisión de los documentos anteriormente relacionados se advierte que la fecha de finalización del tercer contrato de trabajo fue el 30 de septiembre de 2015 y que la de inicio de la cuarta vinculación fue el 1º de enero de 2016, circunstancia que hace inferir que entre el 1º de octubre y el 31 de diciembre de 2015 no hubo prestación de servicios. Sin embargo, con la certificación expedida por la demandada el 21 de abril de 2016 en la que se manifiesta que el demandante prestó servicios desde el 7 de octubre de 2013 hasta el 15 de abril de 2016, se concluye que no hubo interrupción en la prestación del servicio, máxime si se tiene en cuenta que el hecho de la prestación del servicio de manera ininterrumpida fue admitido en la contestación de la demanda. (fls. 39, 84 y 97 Archivo 01 Expediente Digitalizado Parte1.pdf)

Ahora bien, se observa que, en todos los contratos suscritos entre el demandante y la entidad accionada, se incluyó como cláusula décima tercera, la siguiente convención: *“Las modificaciones, adiciones, aclaraciones, etc., de este contrato, se harán constar en su parte final o en comunicación escrita aceptada por las partes. Finalmente, convienen expresamente las partes que dejan sin efecto alguno cualquier otro contrato de trabajo anterior a éste, tanto verbal como escrito, puesto que el presente constituye el acuerdo total y único que regula la relación laboral...”*

Con la documental anteriormente relacionada, se puede concluir que el demandante prestó servicios a la entidad accionada mediante cuatro contratos de trabajo a término fijo independientes, sin que pueda concluirse que el primero de ellos fue prorrogado en los términos del artículo 46 del CST, toda vez que la voluntad de las partes fue suscribir varios contratos de trabajo en los que además las partes convinieron dejar sin efecto los contratos celebrados con anterioridad.

Respecto de la finalización del vínculo laboral, la parte demandante afirma que tuvo origen en causas imputables al empleador, debe recordarse que, si bien el Código Sustantivo del Trabajo no define expresamente la figura del despido indirecto, éste se encuentra legalmente consagrado, pues en el literal b) del artículo 7º del Decreto

2351 de 1965 se establecen las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador.

La jurisprudencia y la doctrina han admitido que la característica del despido indirecto es el hecho de que el trabajador decide el retiro, pero lo hace presionado por la conducta del empleador, por lo cual es preciso que haya una actitud del empleador contraria a la buena fe y a sus obligaciones contractuales, circunstancia que el trabajador le corresponde probar ante el juez.

Así lo definió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

*“Es decir, el trabajador considera disuelto y terminado el contrato por culpa del empleador o patrono y le reclama las indemnizaciones correspondientes. Tal puede ocurrir con un cambio de tareas que afecte al trabajador en su dignidad o sus intereses, bien sea materiales o morales”. (sent. 31 de oct de 1964, CSJ, Sala de Casación Laboral).*

De otra parte, la colegiatura en referencia en reciente sentencia de casación de fecha 6 de marzo de 2019, distinguida con radicado número 55526, emitida con ponencia de la magistrada Isabel Godoy, afirmó:

*«En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155:*

*El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.*

Debe precisarse además, que por tratarse de la terminación del contrato de trabajo por causas imputables al empleador, el demandante trabajador es quien tiene la carga de probar no solo los hechos que aduce en la carta de renuncia, sino la correspondencia de esos hechos con las razones legales que facultan al trabajador para terminar una relación de trabajo con justa causa. Sobre el punto, la Sala de Casación Laboral ha indicado:

*“En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido*

indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

*“Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).”*

Se encuentra en el expediente la comunicación de fecha 16 de abril de 2016, en la cual el demandante comunicó al empleador:

*“Por medio de la presente yo alumno William Alexander Páez Anzola con cc. 11.255.206 de Fusagasugá, Trabajador de esta empresa en el área operativa, deseo comunicar mi renuncia irrevocable a partir del día 16 de abril del presente año, motivo por el cual he decidido no continuar laborando en el Cuerpo de Bomberos Voluntarios por situaciones de acoso, discriminación laboral, la falta de respeto, persecución laboral, vulneración de mis derechos como empleado del que soy víctima constantemente de sus atropellos y comentarios humillantes de descalificación profesional, expresando en algunas ocasiones en presencia de los compañeros de trabajo, las injustificadas amenazas de despidos expresado en presencia de los compañeros de trabajo por parte de mi teniente Juan de Dios García y otro quienes actúa de manera inapropiada hacia mi persona y esto me a (sic) afectado psicológicamente y afectando en algunas situaciones mi desempeño laboral. He comunicado de estos hechos a mi superior por escrito en más de una ocasión pero estos actos negativos no han cesado y lo toman personal por el contrario cada día se acentúan más. Lamento mucho renunciar a esta empresa pero no tengo otra alternativa por los hechos mencionados anteriormente se ha convertido en una situación insoportable. Me despido agradeciendo el haberme brindado la oportunidad de trabajar para ustedes y de poder servirle a la comunidad.”*

Como puede observarse, el demandante demostró que la finalización del contrato de trabajo tuvo origen en la decisión unilateral del trabajador, para lo cual invocó como justa causa los malos tratos del empleador, actitudes que consideró como acoso y discriminación laboral.

Con fundamento en el anterior soporte normativo y jurisprudencial, la Sala procedió a revisar las pruebas allegadas y practicadas en el proceso, con el fin de establecer si el demandante demostró las causas invocadas en la comunicación de la terminación del contrato, encontrando que el único documento que se relaciona con el acoso y discriminación expuestos en la carta de despido, es la comunicación del

22 de febrero de 2016 por medio de la que el demandante puso en conocimiento del Comandante del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Fusagasugá los inconvenientes presentados con el Teniente Juan de Dios García, de quien manifestó que lo ha calumniado porque ha cuestiona su desempeño como encargado del almacén de extintores, que le coloca obstáculos cuando presenta informes o cotizaciones y además lo acusa de no atender bien a los clientes, que también ha recibido llamados de atención con la amenaza de terminación del contrato, recibe improperios de su parte, así como discriminación frente a sus compañeros, lo reprocha por saludar personas ajenas a la instituciones, da credibilidad a comentarios mal fundados y no da valor a sus opiniones. Se advierte que en esta comunicación el demandante no solicitó que se iniciara el trámite para la corrección o sanción de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.

A pesar de lo anterior, ninguno de los medios de prueba practicados dan cuenta de que el demandante hubiese sido objeto del acoso y los malos tratos que manifiesta tanto en la comunicación de despido, como en la presentada el 22 de febrero de 2016 y por el contrario, la accionada demostró que el día 19 de febrero del mismo año, Carlos Juan de Dios García en calidad de Presidente del Consejo de Oficiales de la entidad, presentó ante el Comandante quejas contra el demandante por presentarse en la fecha altercado toda vez que al informársele que él no debía conocer de las cotizaciones realizadas en Bogotá para los elementos del almacén y que tampoco debía fijar precios de productos, reaccionó en forma agresiva y desafiante, alzó la voz en tono fuerte diciendo que no iba a cumplir ninguna orden, que además ha demostrado agresividad con otros compañeros, es una persona distraída, le falta concentración, que no realiza las consignaciones de las ventas y que lo ha acusado de acosarlo laboralmente. Se encuentra demostrado además que, por esta queja, la entidad demandada abrió investigación disciplinaria en contra del demandante, que posteriormente fue archivada por la renuncia presentada por el trabajador. (fls. 118 – 146 Archivo 01 Expediente DigitalizadoParte1.pdf)

Se procedió a la revisión de dos videos incorporados con la demanda y que fueron decretados como medios de prueba, sin embargo en ninguno de ellos la Sala encuentra evidencia de la persecución laboral que afirma el demandante, pues en

uno de ellos se observa a dos personas y la voz de una persona que afirma que el Teniente Juan de Dios está marcando una antena y en el segundo de ellos lo único que se observa es a seis personas reunidas, pero no se advierte en estas grabaciones actos de acoso hacía el actor.

De otra parte, los testigos solicitados por la parte demandada CARLOS EDUARDO ROCHA MELGAREJO y GIOVANI ALDANA RUIZ quienes trabajan para la entidad y fueron compañeros de trabajo del actor, manifestaron no conocer los motivos de la renuncia del demandante, no les consta que algún comandante haya cometido actos de acoso con él y lo describieron como un trabajador indisciplinado, que tuvo varios altercados con compañeros.

De acuerdo con todo lo anterior y al no demostrarse las causales invocadas en la carta de renuncia para que pudiera concluirse que el contrato de trabajo terminó por causas imputables al empleador, se debe absolver a la demandada la pretensión de indemnización por despido injusto y confirmar la decisión de primera instancia.

Finalmente, y en relación con la petición de reajuste salarial, de prestaciones sociales y vacaciones, se advierte que esta tiene como fundamento que al inicio de la relación laboral el actor fue contratado en el cargo de bombero, para el cual cumplía con todos los requisitos y al final tuvo el cargo de alumno bombero, el cual la asignación mensual fue disminuida.

Para resolver lo pedido, la Sala se remite a los contratos de trabajo que anteriormente se relacionaron, en los cuales se observa que en el primero las partes convinieron como retribución la suma de \$671.000 mensuales para el cargo de bombero, en el segundo el salario pactado fue por \$704.550 en el cargo de bombero; en el tercer contrato se estipuló un salario de \$760.914 mensuales para el cargo de alumno bombero y en el último contrato la asignación salarial fue de \$814.178 en el cargo de alumno bombero.

Como puede observarse durante el tiempo que el demandante prestó servicios a la entidad accionada, no se presentó la disminución salarial que se afirma en la

demanda, pues se observa que el salario fue reajustado en cada contrato celebrado, razón por la cual no es posible concluir que al demandante se le hubiera disminuido la retribución salarial para los años 2015 y 2016 como se manifiesta en la demanda.

Ahora bien, se observa que en los dos primeros contratos celebrados por el demandante el cargo para el cual fue vinculado fue el de bombero y de acuerdo con la certificación expedida por la demandada se evidencia que estos cargos presentan diferencias en los salarios, así:

Para el año 2013 se encuentran registradas dos asignaciones para el cargo de bombero: \$712.800 y \$962.280, mientras que para el cargo alumno bombero el salario fue de \$671.000 y para el año 2014 los salarios para bomberos fueron \$819.720 y \$1.029.640, en tanto que para el cargo de alumno bombero fue de \$704.550.

Sin embargo, no demostró el actor que para los años 2013 y 2014 en los que el cargo indicado en los contratos fue de bombero, realizara las mismas funciones que las personas que tuvieron ese cargo y devengaron valores superiores. Por el contrario, los testigos llamados por la accionada, Carlos Eduardo Rocha Melgarejo y Giovani Aldana Ruiz coincidieron en afirmar que el actor siempre tuvo el cargo de alumno y sobre las funciones realizadas en este cargo el declarante Giovani Aldana manifestó que el demandante debía estar pendiente de los oficios varios, limpieza de vehículos, ingresar a capacitaciones y además estuvo encargado del almacén de extintores. Así las cosas y como no existe evidencia de que las labores desarrolladas fueran iguales a las asignadas a los bomberos, que tampoco fueron demostradas en el proceso, no es posible proferir condena alguna por reajuste de salarios, prestaciones, vacaciones. De igual manera se deben negar las peticiones de indemnización moratoria y sanción por no consignación de cesantías, pues dependían directamente del resultado de

Así las cosas, se confirmará la decisión de primera instancia en este punto.

De acuerdo con todo lo anterior, se confirma la decisión de primera instancia, sin que

haya lugar a la condena en costas en el grado de consulta.

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

1. **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 27 de mayo de 2021, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **WILLIAM ALEXANDER PAEZ ANZOLA** contra **CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE FUSAGASUGÁ**, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.
2. **SIN COSTAS** en la consulta.

NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE



**JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA