

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR HÉCTOR GENALDO GARNICA RUIZ CONTRA ARGOLIDER S.A. Radicación No. 25899-31-05-001-**2021-00110**-01.

Bogotá D. C. dieciséis (16) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la demandada contra la sentencia de fecha 1 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad ARGOLIDER S.A., presentada el 4 de marzo de 2021, para que se condene al pago de dominicales por cuantía de \$23.789.949; auxilio de transporte en cuantía de \$3.473.450; y \$900.000 por valor de dotación de calzado y vestido de labor de los últimos tres años.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que celebró contrato de trabajo con la demandada el "8 de mayo de 2020" (sic); su labor fue la de celador en el predio rural llamado Bosques de Suinza, Zona Franca de Tocancipá; la relación terminó el "30 de noviembre de 2020"; su horario de trabajo era de 6 a.m. a 6 p.m. todos los días de la semana; el promedio salarial de los últimos tres meses fue de \$986.910; durante la relación le pagaron dominicales, pero dejaron de hacerlo a partir del mes de abril del año "2018" (sic) y hasta septiembre de 2020, dejaron de hacerlo, sin ninguna justificación; no le cancelaron auxilio de transporte los últimos tres años, tampoco uniformes y calzado de labor durante ese lapso.
- 3.** Por auto de mayo 13 de 2021 el juzgado admitió la demanda y ordenó notificar a la demandada, que contestó el 28 siguiente con oposición a las pretensiones

de la demanda; subraya que hay un error en el hecho 1º de la demanda en cuanto a los extremos temporales, sobre todo el inicial; aclara que el actor era cuidandero del predio indicado en la demanda y que firmó un paz y salvo por todo concepto; que su horario normal era de 8 a.m. a 5 p.m. de lunes a viernes; que el salario promedio de los últimos tres meses era de \$960.930; que no aporta prueba del trabajo dominical; como excepciones propone paz y salvo como consta en documento firmado el 4 de enero de 2021; inexistencia del vínculo laboral en los términos planteados por el demandante .

- 4.** El 1 de junio de 2021 el demandante presentó reforma de la demanda, para precisar los extremos temporales, señalando que el inicial fue el 8 de mayo de 2012; así mismo precisó que el oficio desempeñado fue el de cuidandero.
- 5.** Por auto de 29 de julio siguiente, el juzgado inadmite la contestación para que se enmienden algunas falencias; allí mismo, admitió la reforma de la demanda.
- 6.** Más tarde, con auto de 26 de agosto, el juzgado tuvo por contestada la demanda y su reforma, fijando el 17 de febrero de 2022 para la audiencia del artículo 77 del CPTSS, que fue reprogramada para el 25 de abril siguiente y después para 27 del mismo mes, fecha en que se realizó; allí se señaló el 1 de noviembre de 2022 para la audiencia del artículo 80 del CPTSS.
- 7.** En dicha fecha, la Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá dictó sentencia; en ella declaró la existencia del contrato de trabajo entre demandante y demandado desde el 8 de mayo de 2012 al 30 de noviembre de 2020; condenó a la demandada al pago de \$14.400.000 por dotaciones durante la vigencia de la relación de trabajo; también la condenó en costas y absolvió de lo demás. En síntesis precisó que no hay pruebas de que las dotaciones hubiesen sido entregadas, que incluso el representante legal de la demandada admitió inicialmente que no lo había hecho; que así mismo confesó que el valor promedio de las dotaciones que entregaba la empresa era de \$600.000; que ante tales circunstancias se encontraba demostrado el perjuicio y con ese marco y teniendo en cuenta el tiempo en que se extendió el contrato de trabajo, calculó que se debían 24 dotaciones, que daban el valor a que se condenó. En su apoyo citó la sentencia de la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de fecha abril de 1998, que ordena el resarcimiento de perjuicios a cargo de la parte responsable cuando no se cumple con la obligación de entregar los elementos correspondientes.
- 8.** Apeló la apoderada de la demandada. Sostiene que la condena resulta desproporcionada; que el juez no tuvo en cuenta que la ley prohíbe su pago en

dinero; que el doctor Diego, representante legal de la demandada, lo que manifestó fue que esa era la dotación promedio para un empleado administrativo; que no hay una prueba que señale el monto de las dotaciones y en esas condiciones el valor establecido por la jueza resulta lesivo pues esa suma resulta excesiva. Anota que no se analiza el acta en la que queda claro que no se adeudan prestaciones y en la que el actor confiesa que la relación viene desde el año 2017; que si bien hubo un contrato desde 2012, el que es objeto de la demanda es de 2017. Que en la demanda se reclama por este rubro \$900.000, y se termina condenando por una suma superior.

9. El expediente fue repartido en el Tribunal el 2 de noviembre de 2022, asignándose al despacho del ponente, quien con auto del día 8 siguiente admitió el recurso, y con auto de 16 del mismo mes corrió traslado para la presentación de alegatos de segunda instancia.

Concurrió la demandada. Se refirió básicamente al paz y salvo firmado por el trabajador en enero de 2021, aceptando que le habían pagado todos sus derechos y no le adeudaban nada. Subraya que no hubo confesión del representante legal, en los términos concebidos por el despacho. Mencionó varias providencias de la Sala de Casación Laboral, entre ellas la SL 3084 de 2022.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Por lo tanto, escuchada la sustentación del recurso de apelación, los problemas jurídico por resolver son: i) establecer si quedó establecida la cuantía de los perjuicios irrogados al demandante por la falta de entrega de las dotaciones de vestido y calzado durante la vigencia del contrato de trabajo; ii) dilucidar si es posible condenar por la totalidad de los extremos o si solo es dable hacerlo desde 2017 en adelante; iii) analizar si el paz y salvo otorgado por el trabajador, impide hacer condenas por obligaciones derivadas de la relación de trabajo; iv) examinar si tiene alguna consecuencia el que el demandante haya limitado sus pretensiones por dotaciones, a la suma de \$900.000.

Por razones de método se empieza con el análisis del primer problema jurídico, de cuyo resultado dependerá el examen de los demás temas de la apelación.

Para ello es menester precisar que no hay discusión sobre la existencia del contrato de trabajo. Tampoco acerca de que una de las obligaciones del empleador cuando se demuestra dicho contrato es el reconocimiento de las dotaciones de calzado y vestido, en los términos del artículo 230 del CST, esto es, un par de zapatos y un vestido de labor cada cuatros meses, a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo más alto vigente, y que se entregarán el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre de cada año; y que no se podrá compensar esta prestación con dinero. Debe quedar en claro, igualmente, que terminado un contrato de trabajo en cuya vigencia no se entregaron dotaciones, el trabajador tiene derecho a que se le indemnicen los perjuicios derivados de esa omisión; así lo señaló la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en fallo de abril 22 de 1998, radicado 10.400; criterio que ha reiterado hasta este momento. Allí explicó:

“...Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que él se justifica en beneficio del trabajador activo, mas en modo alguno de aquel que se halle cesante y por que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada. De otra parte no está previsto el mecanismo de la compensación en dinero y, antes por el contrario, el legislador lo prohibió en forma expresa y terminante en el artículo 234 del Código Sustantivo.

“No significa lo anterior que el patrono que haya negado el suministro en vigencia del vínculo laboral, a su terminación quede automáticamente redimido por el incumplimiento, pues ha de aplicarse a regla general en materia contractual de que el incumplimiento de lo pactado genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y en favor de la afectada. En otros términos, el empleador incumplido deberá la pertinente indemnización de perjuicios, la cual como no se halla legalmente tarifada ha de establecerla el juez en cada caso y es claro que puede incluir el monto en dinero de la dotación, así como cualquier otro tipo de perjuicios que se llegare a demostrar”.

En el presente caso, es patente que al demandante no se le entregaron dotaciones durante la vigencia de la relación de trabajo, pues aunque el representante legal de la sociedad demandada afirma en el interrogatorio que sí lo hicieron, basta en este sentido seguir las reglas legales sobre carga de la prueba para concluir que no acreditaron el cumplimiento de esa obligación legal, ya que es sabido que su satisfacción debió ser demostrada por quien la alega (artículo 1757 del Código Civil), sin que sea suficiente el dicho de la parte en su propio beneficio, aparte de que las negaciones indefinidas no requieren prueba, como lo establece el artículo 168 del Código General del Proceso, y en este

sentido tiene ese carácter la aserción de no haberse entregado dotaciones en vigencia del contrato, lo que reafirma que era la demandada la que tenía que acreditar la entrega, sin que haya prueba que así lo establezca. Se refiere la recurrente a un supuesto paz y salvo firmado por el trabajador en enero de 2021, pero ni siquiera se preocupó la demandada por allegarlo al expediente, de modo que ninguna consideración puede hacerse al respecto, ya que se trata de una prueba legalmente inexistente.

Siguiendo las pautas jurisprudenciales antes señaladas, la jueza consideró que los perjuicios ocasionados al demandante con la omisión en el suministro de sus dotaciones de vestido y calzado, habían sido demostrados con la confesión del representante legal de la demandada en el interrogatorio de parte, al admitir, según el despacho, que el valor promedio de cada dotación en la empresa era de \$600.000.

Para precisar el asunto, es pertinente anotar que en estos casos la cuantía del perjuicio debe ser demostrado por la parte afectada, y esa operación no está sujeta a tarifa legal de prueba ni admite solo un determinado medio demostrativo; por el contrario, prevalece el principio de libertad probatoria previsto en el artículo 61 del CPTSS, aunque, bueno es puntualizar, la prueba tiene que ser clara, contundente e inequívoca.

Precisamente en este último aspecto se centra la discusión, por cuanto la recurrente sostiene que el representante legal en ningún momento manifestó que las dotaciones dejadas de suministrar al demandante costaran \$600.000 cada una.

El Tribunal considera que en este aspecto tiene razón el recurso, porque efectivamente escuchado el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demanda, lo que se observa es que cuando le preguntan cuándo cuestan las dotaciones que la empresa entrega a sus trabajadores este respondió que dependía del cargo que tenga el empleado y en esa medida no podía dar un valor, podía llegar hasta dos salarios mínimos (minuto 23); más adelante solicita que se le permita indagar con la parte contable cuál es el valor mínimo y luego de pasado varios minutos retoma la intervención y explica que la dotación varía según el cargo o empleado, por ejemplo los que están en sede administrativa se les entrega en físico materialmente los vestidos o uniformes, el valor mínimo por el que se reconoce dotación a los empleados está alrededor de \$600.000 (minutos 34 y 35).

De esas manifestaciones, no puede derivarse que el absolvente haya reconocido que la dotación del demandante equivaliera a \$600.000 cada una, pues lo que se infiere luego de seguir cada una de sus explicaciones es que la dotación variaba según el cargo y que el valor señalado era el promedio de la parte administrativa, sin que quede claro a quienes aludía cuando hizo esta mención, aparte de que tampoco queda nítido que el valor al que se refiere corresponda a cada una de las dotaciones o las de un año; en fin la información no es precisa, exhaustiva y sólida, pues la jueza con base en respuestas genéricas extrajo una consecuencia que requería de un dato concreto y particular, referido exclusivamente al actor y no a la generalidad de los trabajadores de una empresa.

Como si lo anterior no fuera suficiente, la juez no reparó que por este concepto el demandante solicitó solamente lo correspondiente a dotaciones durante los últimos tres años y por una cuantía de \$900.000, de donde se colige que el propio demandante estableció el valor de las dotaciones que reclamaba en \$300.000 anuales, de suerte que resulta un despropósito que la juez haciendo caso omiso del contenido de la demanda y del monto de la pretensión fijada por el propio afectado, haya impuesto una condena con base en un interrogatorio impreciso y poco contundente, sin hacer el cotejo y análisis que correspondía dada la disparidad de criterios existente entre las partes sobre el referido punto, pues las pruebas no pueden ser analizadas de manera fragmentada sino deben ser estudiadas en su conjunto.

Además, interesa tener presente que, a juicio de esta Sala, la utilización por los jueces de las facultades de ultra y extra petita debe ser anunciada y explicitada, pues la concesión de más de lo pedido puede obedecer en ocasiones a simple descuido del fallador, que es lo que aquí ha sucedido, como se colige del hecho de la falta de mención en la sentencia de las referidas facultades, sin perjuicio de que el punto de la cuantía de los perjuicios no estaba definitivamente demostrado, en todo caso, como lo indica las diferencias entre lo solicitado por el actor y su estimación del valor de las dotaciones, y del valor que la jueza dedujo de lo dicho por el representante legal de la demandada, lo que impedía el uso de las facultades reseñadas que exige que el hecho haya sido discutido y esté debidamente probado.

De acuerdo con lo discurrido, entonces, considera la Sala que debe revocarse el fallo impugnado y en su lugar absolver de las pretensiones de la demanda, pues la parte actora no cumplió con la carga de demostrar la cuantía de los perjuicios causados con la omisión patronal, y cuando ello ocurre la salida no es otra que absolver de lo pretendido. Este resultado hace innecesario referirse a los otros

puntos de la apelación, que dependían de un resultado diferente. Y como ese fue el único punto apelado, ello es suficiente para dejar resuelto el recurso interpuesto.

Costas de ambas instancias a cargo del demandante, de acuerdo con el numeral 4 del artículo 365 del C.G.P.; se fija como agencias en derecho de esta instancia la suma de un SMLVM a favor de la parte demandada.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR parcialmente la sentencia de fecha 1 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de HECTOR GARNICA RUIZ contra ARGOLIDER S.A. en cuanto condenó a \$14.400.000 por indemnización por falta de suministro de las dotaciones; en su lugar, absuelve a la demandada de esa pretensión.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en lo demás.

TERCERO: Costas de ambas instancias a cargo del demandante, se fija como agencias en derecho en esta instancia la suma de un SMLVM a favor de la parte demandada.

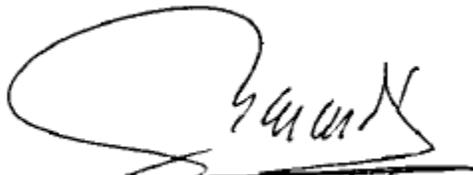
CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al despacho de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICARÁN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado

Proceso Ordinario Laboral
Promovido por: HÉCTOR GENALDO GARNICA RUIZ
Contra ARGOLIDER S.A.
Radicación No. 25899-31-05-001-2021-00110-01.



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria