



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C. SALA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR

-13- octubre de dos mil veintitrés (2023)

Proceso Especial de Fuero Sindical No. 110013105-045-2023-00260-02

Demandante: ORLANDO ALARCÓN RODRÍGUEZ

Demandada: CONSORCIO EXPRESS S.A.S.

En Bogotá D.C., en la fecha, con la finalidad de resolver el recurso de apelación, la Sala Cuarta de Decisión Laboral, previa la deliberación, procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarenta y Cinco (45) Laboral del Circuito de Bogotá del veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

I. ANTECEDENTES

El ciudadano Orlando Alarcón Rodríguez, por intermedio de apoderado judicial, llamó a juicio a Consorcio Express S.A.S., para que se declare que la sociedad demandada vulneró la garantía de fuero sindical del cual goza, en la modalidad de desmejora salarial, como consecuencia de ello, se ordene a la pasiva proceda a reajustarle el salario a las condiciones normales aplicables al cargo que ocupa; se condene al pago de los factores salariales denominados bonificación habitual operativa que fueron dejados de percibir en los meses de enero a abril de 2023, así como los que se dejen de percibir durante el curso del presente proceso; se condene a la demandada al reconocimiento y pago de los aportes al sistema de seguridad social, prestaciones sociales y vacaciones que se vean afectados con la desmejora procesal, junto con las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que el 8 de noviembre de 2018 (8/11/2018) celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Consorcio Express S.A.S., el cual fue modificado el 13 de mayo de 2020 para asignarle al actor el cargo de *operador de bus padrón zonal* y asignar el salario básico que correspondía a ese cargo. Señaló que realiza sus actividades conforme a lo establecido en el referido otrosí y que tanto él como cualquier otro operario en dicho cargo percibe un salario compuesto de una asignación fija mensual y una asignación variable denominada por la empresa como “*bonificación habitual operativa*”.

Agregó que el 5 de octubre de 2021 Sinaltranscop y Consorcio Express S.A.S. suscribieron una convención colectiva de trabajo que en su artículo 8° inciso tercero señala que la bonificación operativa para el cargo que ostenta el demandante correspondía a \$236.695, valor que para el 2023 asciende a \$270.000. Indicando los casos en que solo se afecta tal bonificación según artículo 8.5 de la Convención Colectiva¹. Adujo que en enero, febrero y marzo tuvo una disminución en la bonificación operativa por \$31.203, \$107.924 y \$101.171 respectivamente, correspondientes a las gestiones de los meses inmediatamente anteriores, por lo que el 11 de abril de 2023 presentó una reclamación sin que a la fecha de la presentación de la demanda hubiese sido contestada.

Indicó que se afilió el 6 de diciembre de 2021 a SINALTRANSCOP, por lo que afirma que goza de fuero sindical al ser miembro de la Junta Subdirectiva Bogotá de esa organización sindical, como tesorero, con arreglo a decisión de asamblea general de afiliados del 27 de agosto de 2022; cambio de junta que quedó depositado ante el Ministerio del Trabajo el 31 de agosto de 2022 y notificada a la demandada el 6 de septiembre de 2022².

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA E INTERVENCIÓN DEL SINDICATO

Admitida la demanda por auto del 1° de junio de 2023³ y surtido el trámite de notificación a la demandada y a la organización sindical, el juzgado se constituyó en audiencia especial prevista en el artículo 114 del CPTSS; momento procesal en el que el Consorcio Express S.A.S. contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones invocadas por el actor por considerarlas infundadas e indicando no ser ciertos o no constarle los hechos presentados en el libelo demandatorio.

En casos de Inasistencia a trabajar por permisos, ausencias no justificadas, suspensiones disciplinarias impuestas por el empleador e Incapacidades de origen común (EPS), esta bonificación operativa SALARIAL se reconocerá en proporción a los días efectivamente trabajados. La única excepción frente a esta causación de la bonificación operativa en proporción a los días efectivamente laborados en el respectivo mes corresponde a la expedición de incapacidades de origen profesional o laboral (ARL) que tenga una duración continua superior a siete días.

¹ Índice 01.

² Índice 01

³ Índice 05

Sostuvo la pasiva que no existe vulneración de la garantía foral en modalidad de desmejora de condiciones por cuanto la empresa no ha eliminado de la estructura salarial del demandante la bonificación operativa que reclama, así como tampoco la ha modificado o extinguido, alega que esta suma de dinero está correlacionada al cumplimiento del 100% de los presupuestos establecidos en el contrato de trabajo y en la convención colectiva. Aseguró que para enero de 2023 no se aplicó ninguna afectación en la bonificación del trabajador pues esta se le pagó de manera completa de acuerdo con las condiciones pactadas por las partes; que para marzo y abril de 2023 el actor tenía vigente recomendaciones médicas laborales, consistentes en la restricción de 5 horas de conducción en vía, razón por la cual la bonificación operativa se canceló de manera proporcional a las horas efectivamente laboradas. Como excepciones, como previa de prescripción, haberse dado a la demanda el trámite diferente al que corresponde; de fondo las de: *prescripción, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, buena fe, pago, enriquecimiento sin causa del demandante, compensación, inexistencia de desmejora de las condiciones laborales y la genérica* (min. 10:25 y sig. índice 12)

La organización sindical a través de su apoderado, quien corresponde al mismo designado por el trabajador demandante, indicó estarse a las pruebas y argumentos indicados en la demanda (min. 1:24:30. Ind. 12). Audiencia en que la a quo tuvo por no demostrada las excepciones propuestas como previas y difirió la excepción de prescripción para resolver como de fondo, surtido el recurso de apelación, en auto del 14/07/2023 se confirmó lo resuelto por la a quo.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de primera instancia mediante sentencia proferida el 28/09/2023, resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER al CONSORCIO EXPRESS S.A. de todas las súplicas de la demanda propuesta por ORLANDO ALARCÓN RODRÍGUEZ, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones de fondo de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, inexistencia de desmejora de las condiciones laborales del demandante y parcialmente la excepción de prescripción.

TERCERO: CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$100.000, liquídense por secretaria.

CUARTO: CONSÚLTESE la presente decisión ante el Superior inmediato, en los términos del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en caso de no ser apelada la presente decisión.”

Precisó que en el contrato de trabajo las partes pactaron como forma de remuneración

el reconocimiento de la bonificación operativa, que su reconocimiento se encuentra directamente relacionado con el tiempo efectivamente laborado por el trabajador, el cual, teniendo en cuenta a su naturaleza de asignación variable, puede ser modificado y bajo ese postulado no se trata de un salario que se cause por una obligación de medio sino por resultado, es decir cuya causación se encuentra supeditada a la concurrencia de varios factores, por lo que se debe cumplir con ciertos requisitos para que se origine su pago. Teniendo en cuenta lo anterior, procedió la juez de primer grado analizar si la pasiva desmejoró las condiciones salariales del actor, advirtiendo en primer lugar que el pago de diciembre de 2022 reclamado, fue pagado en la primera quincena de enero de 2023, es decir el 15/01/2023, acreencia que se encuentra afectada por la excepción de prescripción formulada por la demandada, toda vez que desde esa fecha y la reclamación presentada el 11/04/2023, transcurrieron más de los 2 meses previstos en la norma, por lo que se relevó del estudio correspondiente a ese periodo.

Respecto a las demás bonificaciones reclamadas, se destacó que obra dentro del plenario un formulario por medio del cual se realizaron unas recomendaciones laborales al trabajador, donde se estableció que debía conducir máximo 5 horas en vías, no extras; documental con la que se tiene certeza que el demandante tuvo que reducir su jornada y, por consiguiente, se afectó el tiempo efectivamente laborado, el cual constituye la base para causar el derecho al pago de la bonificación reclamada, por ese motivo no es posible acceder a su pretensión toda vez que se puede afirmar que no cumplió con las horas requeridas para que originara en su totalidad la bonificación objeto de reparo, además, tampoco se encuentra enmarcado en la excepción prevista en la convención colectiva de trabajo, pues no presentó incapacidades de origen laboral continuas y superiores a 7 días. Lo anterior sumado a que los testigos dieron cuenta de la situación en la que se encuentra el demandante pues afirmaron que no puede conducir más de 5 horas diarias, en atención a las recomendaciones laborales realizadas respecto a su estado de salud, lo cual se pudo corroborar respecto del interrogatorio de parte rendido por el actor, circunstancia que originó la disminución en la bonificación (min. 09:08 índice 19).

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación para lo cual arguyó que hay ciertos aspectos que dejaron de visibilizarse en los medios de convicción que reposan en el expediente, principalmente que la remuneración que se establece en un contrato de trabajo es un aspecto que corresponde al mutuo acuerdo entre las partes y, en ese sentido, se encuentra en el contrato de trabajo y otrosí que se le adicionó al mismo, unas disposiciones de la remuneración en donde se señalan unos pactos de un salario fijo y uno variable denominado bonificación operativa, donde

se establece que se va a reconocer el 100% de la bonificación siempre y cuando se cumplan con las especificaciones, instrucciones y reglas establecidas por Transmilenio con miras a evitar que su incumplimiento genere hacia la empresa las sanciones económicas previstas en el contrato de concesión. A continuación, señala una serie de eventos que son los generadores de la disminución o pérdida de la bonificación operativa imputables al operador, lo que significa que en principio la bonificación operativa es variable y tiene unos hechos generadores de la misma, y si el trabajador no incurre en alguna de las fallas estipuladas, tendrá derecho al pago del 100% de la bonificación.

Añadió que ese fue el pacto al que llegaron las partes y mal hace el empleador modificar unilateralmente las condiciones, ya que durante el curso del proceso no le han contestado la razón por la cual le descontaron la bonificación operativa, sino que ya fue en este trámite que le informan las razones para no pagarle completamente la bonificación operativa, que no tienen nada que ver son su conducción, infracciones de tránsito, golpes y demás aspectos relacionados, sino que el verdadero motivo de disminuirla es por una situación de salud que no fue contemplada como causal de descuento o de disminución de la bonificación. Ahora, aunque en la cláusula pactada se hubiese establecido que la bonificación se calcularía de manera proporcional al número de horas en que el trabajador preste sus servicios a la empresa, resaltó que no por el hecho de que tenga el demandante una restricción para la conducción implica verse afectado en su remuneración toda vez que el artículo 140 del CST es preciso en establecer que si no hay una prestación del servicio por causas atribuibles al empleador, no se puede descontar esos tiempos de su salario.

Aseguró que se confunde la expresión contenida en las recomendaciones laborales en donde se indicó que *conducir máximo 5 horas en vía*, en esa redacción no se está diciendo que el actor esté trabajando solo 5 horas y que por ese hecho tenga que pagársele proporcionalmente solo esas horas de trabajo, sin que tenga sentido acarrear una carga probatoria al trabajador en la medida que demostrara que laboró más de las 5 horas durante el día laboral, pues de no ser así, quien toma medidas frente a una falta de prestación de servicio tendría que ser el empleador, entonces hay una equivocada distribución de las cargas probatorias, colocando a la parte demandante algo que se entiende sentado, reforzando en este aspecto lo establecido en el artículo 140 del CST. Retomando a las recomendaciones laborales, precisó que no por el hecho que se tenga una situación de salud debe verse afectado salarialmente, pues la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha precisado que en estos caso el trabajador debe ser reincorporado y reubicado, sin que ello implique que dejen de gozar todos los derechos o beneficios que se desprenden de su trabajo, y en este tipo de eventos cuando la persona es reubicada o reincorporada a unos nuevos roles o cargo, uno de los presupuestos es que sea en las mismas o mejores

condiciones.

En ese orden de ideas, tal y como lo narraron los testigos y está suficientemente acreditado, la razón por la que le pagaron en menor medida o le desmejoraron la bonificación operativa, estaba asociado a una restricción laboral, dejando a un lado la protección del trabajador cuando tiene una situación de salud, pues se ve perjudicado en sus condiciones salariales. Además si se tratara de un salario con un componente variable, lo correcto hubiese sido que se efectuara algún tipo de promedio sobre lo que ganaba cuando estaba en condiciones de salud óptimas y bajo ese promedio reconocer el salario en esos promedios y no realizar este tipo de disminuciones en la bonificación operativa, que adicionalmente reprocha que se efectuara en forma unilateral sin siquiera hacerlo oponible o ponerlo en conocimiento del trabajador, más aun que teniendo en cuenta las condiciones del trabajador, era obligación de Consorcio Express acudir a la jurisdicción con el fin de solicitar al juez que calificara si era objetivo o no disminuir la bonificación operativa de una persona por razones de su salud y restricciones médicas. En esos términos, solicitó revocar parcialmente la sentencia de primera instancia, en tanto se encuentra conforme con la declaratoria de excepción parcial de prescripción (min. 35:30).

IV. SEGUNDA INSTANCIA

Reunidos los presupuestos procesales y no existiendo causales de nulidad que invaliden lo actuado, corresponde a esta Colegiatura, en virtud del recurso de apelación determinar si el demandante aforado fue objeto de desmejora en sus condiciones laborales por parte de Consorcio Express S.A.S., sin permiso previo de la autoridad pertinente.

V. CONSIDERACIONES

Previo a resolver el problema jurídico planteado, es de precisar que no fue objeto de reproche por ninguna de las partes la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de noviembre de 2018, que el demandante actualmente desempeña el cargo de operador de bus padrón zonal, conforme se corrobora en el contrato de trabajo y otrosí (índice 01 págs. 19-26), así como que ostenta la calidad de trabajador aforado al ser parte de la Junta directiva de la Subdirectiva Bogotá del Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte, Almacenamiento, Complementario y Similares Sinaltranscop en el cargo de tesorero, el cual según lo contemplado en el literal c) del artículo 406 del CST, se encuentra amparado por el fuero sindical (págs. 63-66 *ibídem*).

Así las cosas, se procede al estudio del problema jurídico, para lo cual es necesario la remisión a lo dispuesto por el artículo 405 del CST. que denomina el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. Derecho que fue consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política de 1991, donde se reconoció a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

Se tiene entonces que, por regla general, el empleador no podrá despedir ni desmejorar las condiciones de trabajo del trabajador aforado sin previa autorización judicial, por lo que será necesario un proceso de levantamiento del fuero sindical, iniciado por el empleador con el fin que el juez permita despedir o desmejorar las condiciones del trabajador, en los términos de los artículos 113 a 117 del CPTSS y 406 del CST que determina quiénes son los trabajadores amparados por el fuero sindical, que como se dijo en precedencia, este último aspecto no fue objeto de reproche en tanto no se discutió que el actor se encuentra aforado por acreditar el cargo de Tesorero de la Subdirectiva Bogotá de la organización sindical Sinaltranscop (literal c) artículo 406 del CST).

Frente a los argumentos expuestos por el recurrente, la Corporación procede a verificar si al demandante le fue vulnerada la garantía foral y desmejoradas sus condiciones laborales debido a la disminución del valor de la bonificación operativa pactada entre las partes, que le haya generado una reducción de sus ingresos laborales, para lo cual está demostrado que entre las partes al momento de suscribir el contrato de trabajo que vinculó al demandante, desde aquel momento como operador bus zonal, con la pasiva el 8 de noviembre de 2018 (índice 01. págs. 19-24), se pactó la forma de su remuneración, de donde se destaca en la cláusula cuarta lo siguiente:

CUARTA.- REMUNERACION. El Empleador reconocerá y pagará como retribución por todos los servicios que preste el trabajador un salario ordinario de **OCHOCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL QUINIENTOS CINCO PESOS MUNEDA CORRIENTE (\$ 893.505.00) mensuales.** Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título 7º del CST. Adicionalmente, el empleador pagará al trabajador las prestaciones sociales que le corresponden de acuerdo a la ley colombiana y al CST. El salario será pagado por periodos iguales y vencidos directamente al TRABAJADOR o por conducto del sistema bancario o por el procedimiento que determine el Empleador.

PARAGRAFO 1. Se acuerda expresamente que cualquier beneficio que sin mencionarse, calificarse o denominarse pague el empleador adicional del salario pactado, no constituyen salario en los términos del art. 15 de la ley 50/90. Igualmente cualquier otro derecho y/o beneficio adicional a los anteriores, en dinero o en especie que la empresa reconozca en el futuro y pague al trabajador, se conviene en los mismos términos, que no constituya salario para ningún efecto.

[...]

PARAGRAFO 3- BONIFICACIÓN OPERATIVA: La empresa reconocerá mensualmente al trabajador, en forma vencida, una bonificación por resultados representada en una suma fija, siempre y cuando el trabajador durante el respectivo mes cumpla con el 100% de las indicaciones, instrucciones, condiciones y reglas establecidas por Transmilenio, con miras a evitar que su incumplimiento genere para la empresa las sanciones económicas previstas en el contrato de concesión. En este orden de ideas, el incumplimiento por parte del trabajador de los horarios, prestación de servicios, errores de conducción, golpes al vehículo, colisiones con otros vehículos, infracciones de tránsito, parar en la calle sobre las cebras, conducir a velocidades superiores a 60 k/m, no parar en una estación, y todas aquellas imputables al operador, que en cada caso generen para la empresa una sanción económica, hará que en la parte proporcional asignada al trabajador, no se cuente con esta bonificación, o se suspenda su causación hasta que se defina la responsabilidad del trabajador o su grado de responsabilidad. El valor de la bonificación, los porcentajes de participación de la bonificación en los incumplimientos y fallas cometidas por el trabajador y las demás condiciones y requisitos de causación de esta bonificación, se determinarán en documento separado que elaborará el empleador de conformidad con los reglamentos de Transmilenio y a las circunstancias y condiciones de la actividad específica de este transporte, que por las mismas razones puede estar sujeto a ajustes, cambios, supresiones y modificaciones, las cuales deberán ser efectuadas unilateralmente por el empleador, lo cual acepta expresamente el trabajador, con lo cual se entiende que además el trabajador delega en el empleador la facultad unilateral de adicionarlo, cambiarlo, modificarlo o eliminarlo, todo en consideración a que se trata de una bonificación sujeta a resultados.

PARÁGRAFO 4.- La Bonificación Operativa se encuentra directamente relacionada con el tiempo efectivamente laborado por el TRABAJADOR durante el período de causación de la misma, por lo que las partes acuerdan que esta parte variable del salario, se reconocerá de manera proporcional al número de días en los cuales el TRABAJADOR efectivamente preste sus servicios al EMPLEADOR, por lo que éste dejará de reconocer la Bonificación Operativa en los casos en que el TRABAJADOR se encuentre de permiso, licencia no remunerada, ausencia no justificada, incapacidades médicas y/o cumpliendo sanciones disciplinarias.

PARÁGRAFO 5°.- La Bonificación Operativa a que tiene derecho el TRABAJADOR se cancelará teniendo en cuenta como criterio de causación el tiempo efectivamente laborado por el TRABAJADOR, de tal manera que dicha bonificación se calculará de manera proporcional al número de horas en que el TRABAJADOR prestó sus servicios al EMPLEADOR.

Posteriormente, el 13 de mayo de 2020 suscribieron un otrosí al contrato de trabajo (págs. 25-26 *ibídem*) en el que se pactó que a partir del 18 de mayo de 2020 el señor Orlando Rodríguez Alarcón pasaría de ostentar el cargo de *Operador de Bus Zonal* a desempeñar el de *Operador de Bus Padrón Zonal*; y que atendiendo la naturaleza del nuevo cargo, a partir del ascenso efectivo del trabajador, la remuneración sería la siguiente:

- El trabajador pasará a devengar un salario básico mensual de UN MILLÓN CIENTO OCHENTA Y DOS MIL CIENTO TREINTA Y CUATRO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$ 1.182.134)
- El monto de la bonificación operativa mensual devengada por el trabajador de forma vencida, ascenderá a la suma de DOSCIENTOS VEINTICUATRO MIL CIENTO SESENTA Y TRES PESOS MONEDA CORRIENTE (\$ 224.163), siempre y cuando durante el respectivo mes, el trabajador cumpla con el 100% de las indicaciones, instrucciones, condiciones y reglas establecidas por la Empresa y Transmilenio S.A. La bonificación operativa a la que tiene derecho el trabajador se cancelará teniendo en cuenta como criterio de causación el tiempo efectivamente laborado por éste, de tal manera que dicha bonificación se calculará de manera proporcional al número de horas en que el trabajador preste sus servicios a la Empresa.

[...]

En consecuencia, se tiene que las partes establecieron el pago de una bonificación operativa mensual a favor del trabajador, que se encuentra sujeta a unos criterios definidos que giran en torno a temas de accidentalidad, cumplimiento, seguridad y reglas establecidas por el Consorcio Express y Transmilenio; bonificación que conforme fue pactado desde la suscripción del contrato de trabajo y ratificado con el otrosí, se cancela teniendo en cuenta como criterio de causación el tiempo

efectivamente laborado por el trabajador, precisando que la misma se calculará de manera proporcional al número de horas en que el trabajador preste sus servicios y que desde su pacto inicial el cargo tenía relación a conducción y por acciones de mejor prestación de servicio en la conducción de transporte público.

En igual sentido los declarantes Luis Antonio Torres Rodríguez y Jenny Marcela Virgüez Girón coincidieron en señalar que la bonificación operativa se les reconoce a los operadores de buses y viene relacionada directamente con la operación de Transmilenio y conducción del vehículo en unas condiciones que permitan la seguridad del bus, de los usuarios y del propio conductor, que permita que esta conducción se haga bajo unos parámetros de calidad que establece la empresa bajo el marco contractual con Transmilenio; beneficio que es variable en la medida en que se conduzca efectivamente el vehículo bajo unas condiciones óptimas, por lo que si el operador conduce bien, cumple con las normas y no tiene infracciones de tránsito, comienza a causar la bonificación.

Adicionalmente, manifestaron los declarantes que la bonificación se causa normalmente cuando se cumple un total de 8 horas efectivas de conducción que es lo que se tiene establecido para un operador de bus y que el demandante tiene una situación particular en tanto contaba con una restricción médica que implica que no pueda operar la totalidad de las horas asignadas por programación de servicios, sino que opera bajo una programación parcial.

Según se desprende de los elementos probatorios antes señalados y conforme se corrobora en el artículo 8° de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Consorcio Express S.A.S. y Sinaltranscop el 5 de octubre de 2021 (índice 01. págs. 29 a 60), es claro que la bonificación operativa la devengan únicamente los operadores de bus en sus diferentes tipologías y se reconoce de manera proporcional conforme las horas laboradas dentro de la operación, pues es una retribución al servicio efectivamente prestado por ellos dentro de la operación comercial que Consorcio Express le presta a Transmilenio; circunstancia que era de pleno conocimiento del actor quien en el interrogatorio de parte aceptó que dicha bonificación se encuentra ligada a la prestación del servicio de conducción.

Por otra parte, al índice 10 pág. 200 se evidencia que el 12 de diciembre de 2022 se notificó al demandante una serie de recomendaciones médicas, entre ellas, la de *“conducir máximo 5 horas en vía no extras. Turno mañana”*, data a partir de la cual, conforme lo informado por las partes, la bonificación operativa no se le reconoce en un 100%.

Al respecto, en interrogatorio de parte del representante legal de la demandada - Camilo Alfonso Sabogal -, sustentó que el pago parcial de la bonificación obedece a que el demandante no labora las 8 horas dentro del vehículo, en tanto tiene una restricción relacionada a que no puede conducir por un tiempo determinado (min. 21:18), situación que se encuentra admitida por el mismo demandante quien en el interrogatorio de parte aceptó que conduce 5 horas diarias dentro de la operación o en la vía, y las demás horas mueve carros para la zona de tanqueo o mantenimiento (min. 1:00:14).

En consecuencia, considera la Sala que las condiciones de trabajo o forma de remunerar la labor del actor no fue modificada por la sociedad demandada, debido a que la retribución del señor Orlando Alarcón Rodríguez aún está compuesta por la remuneración básica mensual y la bonificación operativa, entre otras, hecho que se demuestra con lo afirmado por el actor en el libelo demandatorio y conforme los desprendibles de nómina visibles al índice 10 págs. 152-166, en relación a la responsabilidad que se tiene en la acción de conducción de un vehículo de transporte público de pasajeros, es decir con personas a cargo.

Aunado a lo anterior, se observa que con posterioridad a las recomendaciones médicas realizadas al actor, el factor fijo de su salario – salario básico- se continuó reconociendo y pagando mensualmente sin cambio alguno, y si bien, existe una disminución en el componente de la bonificación operativa, esta situación obedeció a que en cumplimiento de las recomendaciones médicas, se debió ajustar el número de horas diarias en que el demandante puede realizar las actividades propias como operador de bus padrón, para un total máximo de cinco (5) horas diarias, circunstancia ajena para la empresa, toda vez que debe dar cumplimiento según las condiciones de salud del actor.

Atendiendo que fueron las mismas partes quienes en el contrato de trabajo y su otrosí fijaron las condiciones en que se causaría la bonificación operativa, en especial, que su reconocimiento es proporcional a las horas efectivamente laboradas como operador de *Bus Padrón Zonal*; y que conforme las recomendaciones médicas se vio la necesidad en la reducción de las horas de conducción por parte del actor, no le asiste razón al recurrente a que se modificaron unilateralmente las condiciones pactadas por las partes, en tanto que, se reitera, el pago de la bonificación ha sido proporcional a las horas efectivamente prestadas por el demandante, sin que pueda colegirse que existe intención de la demanda de alterar la condiciones salariales del aforado.

Conforme a lo anterior, es claro que en el presente caso no se demostró por la parte actora la ocurrencia de una desmejora en su remuneración, en consecuencia, se

confirmará la decisión de primer grado. Sin costas en esta instancia por considerar que no se causaron.

VI. DECISIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior Del Distrito Judicial De Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

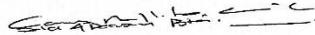
VII. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarenta y Cinco (45) Laboral del Circuito de Bogotá el día 28 de septiembre de 2023, dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado donde es demandante el señor ORLANDO ALARCÓN RODRÍGUEZ y demandada el CONSORCIO EXPRESS S.A.S., conforme las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

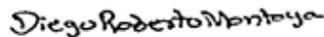
Notifíquese por EDICTO.



CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR
Magistrado



GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA
Magistrado



DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado

Firmado Por:

Carlos Alberto Cortes Corredor
Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **bfe172fab7f1c06249dc5335221066de998a687e83118ced4c038e44824341d7**

Documento generado en 13/10/2023 02:11:37 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>