



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el catorce (14) de diciembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2021-00034-01 P.T. No. 20.734
NATURALEZA: ORDINARIO.
DEMANDANTE SANDRA MILENA RIVERO.
DEMANDADO: CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NORTE DE SANTANDER.

FECHA PROVIDENCIA: CATORCE (14) DE DICIEMBRE DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 14 de abril de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia. **SEGUNDO:** Costas a cargo de la demandante y a favor del demandado. Fíjense agencias en derecho a su cargo, la suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy once (11) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy quince (15) de enero de 2024, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE**

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **SANDRA MILENA RIVERO** contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NORTE DE SANTANDER-COMFANORTE**.

EXP. 54 001 31 05 002 2021 00034 01

P.I. 20734.

San José de Cúcuta, catorce (14) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha señalada y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la DEMANDANTE, respecto de la sentencia proferida el 14 de abril de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

Pretendió el demandante, la declaratoria de un contrato de trabajo con la demandada; en consecuencia, se condene al pago del reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones, la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, así como la indemnización moratoria señalada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, más las costas procesales.

Como fundamento de sus pedimentos, manifestó que el laboró la para la demandada desde el 24 de mayo de 2010, hasta el 28 de marzo de 2019.

Esbozó, que el cargo desempeñado era el de ASISTENTE GRADO 1, en el cual efectuó funciones de AUXILIAR DE GESTIÓN JURÍDICA Y ASISTENTE DE GESTIÓN JURÍDICA, en virtud del cual devengó la suma de \$1.637.687.

Manifestó, que se vinculó la organización sindical UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NORTE DE SANTANDER COMFANORTE -USTC, el 24 de mayo de 2018.

Refirió, que el 1.º de septiembre de 2018, suscribió otrosí, en el que se dio cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 parágrafos 1.º y 2.º de la Convención Colectiva de Trabajo, es decir, que el contrato de trabajo terminaba el 31 de agosto de 2021.

Adujo, que se adelantó una campaña de desprestigio, que sus compañeros de trabajo no le dirigían la palabra y en diferentes ocasiones fue amenazada de ser despedida o llevada a procesos disciplinarios.

Sostuvo, que se realizó un llamado a descargos el 19 de febrero de 2019, por incumplimiento al horario de trabajo, quejas por el trato con los compañeros, y una vez finalizó el procedimiento fue despedida por la demandada quien alegó una justa causa.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida mediante proveído de fecha 20 de abril de 2022, se ordenó notificar a la demandada. (Archivo n.º 12).

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NORTE DE SANTANDER-COMFANORTE, se opuso a las pretensiones de la demanda, admitió la existencia de múltiples contratos de trabajo a término fijo suscritos por la demandante, en los siguientes periodos: **i)** 8 de agosto de 2011 hasta el 30 de diciembre de 2011; **ii)** 15 de enero de 2014 hasta el 30 de diciembre de 2015; **iii)** 12 de enero de 2017, que fue prorrogado en 3 oportunidades hasta el 12 de enero de 2018; **iii)** 29 de junio de 2018 hasta el 27 de marzo de 2019.

Manifestó, que en virtud de lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

DE NORTE DE SANTANDER COMFANORTE-USTC, los trabajadores que contaran con un contrato de trabajo a término fijo a un año o inferior a un año, tendrían una extensión en el plazo de 3 años, por lo cual la nueva fecha de finalización del contrato de la demandante era 31 de agosto de 2021.

Esbozó, que a la demandante se trasladó de cargo sin efectuar una desmejora en su salario, aunado a que al ser trasladada no debía desplazarse a los despachos judiciales de la ciudad de Cúcuta, razón por la que no se le otorgó el AUXILIO DE RODAMIENTO no constitutivo de salario, pues desaparecieron las causas que dieron origen al mismo.

Precisó, que citó a la actora a descargos por diversas quejas recibidas, una vez terminó el proceso tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante providencia del 28 de febrero de 2023, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR como probadas las excepciones de no procedencia a la indemnización por despido con justa causa y auxilio de rodamiento no es constitutivo de salario, solicitadas por la demandada CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NORTE DE SANTANDER- COMFANORTE.

SEGUNDO: ABSOLVER a la entidad demandada de las pretensiones incoadas en su contra por parte de la señora SANDRA MILENA RIVERO.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandante, fijar como agencias en derecho y en favor de la parte demandada la suma de MEDIO SMLMV.

CUARTO: REMITIR el presente expediente a la oficina judicial para que surta el grado jurisdiccional de consulta ante la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de Cúcuta.”

Inicialmente, el operador judicial señaló respecto a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, que la carta de despido se soportó en la omisión por parte de la demandante en los numerales 1.º, 2.º, 3.º y 6.º del artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo, la vulneración de las obligaciones del trabajador impuestas por el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo numerales 2.º y 4.º, en armonía con lo previsto en el artículo 72, numerales 2.º y 4.º del Reglamento Interno de Trabajo, todo lo cual se enmarca en las causales 2.º, 5.º, 6.º y 8.º del artículo 62 ibidem.

Manifestó, que la demandante ofreció dinero a una compañera de trabajo para que esta le diera una información ajena a su labor, evidenció declaración escrita presentada mediante queja de la señora PAOLA JULIETH LÓPEZ MURILLO, quien informó que la demandante le hizo una propuesta deshonesta que consistía en que le ayudara a conseguir un documento que hacía alusión a una demanda instaurada por el señor JAIRO CUI, miembro de la CAJA, sobre las decisiones adoptadas el 12 de octubre de 2018, y que en parte de pago le ofrecía la suma de \$50.000.

De conformidad con lo anterior, el operador judicial consideró que la demandante no logró desvirtuar estos hechos

con ninguna prueba, aunado a que evidenció que la demandante ofreció revelar una supuesta información de la empresa a terceros.

Precisó, que la demandante le manifestó al señor OMAÑANA, sobre una investigación en su contra por los contratos que tenía con COMFANORTE, y que lo podía ayudar por ser amiga del supuesto nuevo director, de conformidad con la declaración rendida ante el comité de reclamos.

Así mismo, se evidenció el incumplimiento del horario de trabajo de la demandante, pues corroboró que el 12 de febrero de 2019, llegó a las 2:30 p.m., sin que acreditara haber puesto de presente en su momento los motivos que produjeron su retardo al trabajo.

Respecto a las actuaciones nocivas en el ambiente laboral, el Juez concluyó que estas no configuran malos tratamientos, sino inconvenientes entre compañeros de trabajo que podían ser solucionados a través de otros medios y no configura una causa de despido.

En ese orden, sostuvo que al analizar los presupuestos para la configuración de la justa causa establecida en el literal a) numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, correspondiente a actos inmorales o delictuosos, evidenció que los hechos corroborados configuraron un acto inmoral que justificaba el despido, lo cuales se relacionan con ofrecer dinero a una compañera de trabajo para que le facilitara información de la empresa, así como manifestarle al señor RODOLFO OMAÑA que existía una investigación en su contra.

Al respecto, indicó que el ofrecer dadas a personas puede conllevar a que se configure un delito como soborno a testigos o cohecho a funcionario público y atentar contra la integridad y dignidad de una persona, ya que no es común ofrecer dinero, por lo cual se contraría el normal funcionamiento laboral y puede conllevar a que se afecte el fuero interno de una persona.

Así mismo, el acto inmoral surge al haber realizado manifestaciones carentes de veracidad al señor RODOLFO OMAÑA, como contratista de la demandada, resaltó que se espera dentro de la esfera laboral una actuar con rectitud en el trato con compañeros y clientes, pues la imagen que está en juego no es la de cada persona, sino principalmente la de la empresa.

De igual forma, encontró demostrado que se configuró la causal 6.^a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que los actos inmorales y el incumplimiento del horario laboral configuran la causal de despido ya que los hechos se encuentran tipificados como faltas graves en la CLAÚSULA TERCERA y QUINTA del contrato de trabajo.

En cuanto a la incidencia salarial del auxilio de rodamiento, citó el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y resaltó que el salario se define por su destino, esto es, por la remuneración de la prestación del servicio; en el caso de la demandante indicó que el valor percibido por la demandante por concepto de AUXILIO DE RODAMIENTO no era recibido para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar sus funciones.

De igual forma, dijo que existe prueba de la destinación del auxilio de rodamiento como un emolumento con el fin de que esta pudiera desempeñar sus funciones, precisó que la demandante al rendir interrogatorio de parte confesó que el cargo de 2017, fue ASISTENTE JURÍDICA, y requería movilización a los Patios, Cúcuta, Villa del rosario, que le pagaban una movilización para esas actividades, ya que se desplazaba en su moto, que dejó de trasladarse a juzgado en el año 2019, y le quitaron ese auxilio porque no tenía que ir más a los juzgados, razones por las cuales absolvió a la demandada del pago del reajuste y la indemnización moratoria pretendida.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

LA DEMANDANTE, presentó recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, solicitó la revocatoria de la sentencia; en consecuencia, se despachen favorablemente las pretensiones de la demanda, señaló que cumplió en debida forma con todas sus obligaciones, aunado a que la única falta probada fue la de una llegada tarde lo cual no constituye una gravedad a nivel de justificar el despido.

Respecto a lo señalado por el señor RODOLFO UMAÑA, dijo que se limitó a dar veracidad a la declaración. Así mismo, que los elementos constitutivos de salario no son solo la remuneración ordinaria, sino todo lo que recibe en virtud de la prestación directa del servicio en dinero o en especie, adujo que la bonificación se convirtió en una bonificación habitual, igualmente era para el cumplimiento de la labor para la cual se contrató a la demandante, lo que generó una desmejora en sus condiciones laborales.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

LA DEMANDANTE, reiteró los argumentos expuestos en el recurso de apelación, frente al desacuerdo en la configuración de una justa causa por actor inmorales, aunado a que la bonificación recibida por la demandante durante la ejecución de su contrato se realizó en cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato y citó la sentencia CSJ SL1200-2022.

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NORTE DE SANTANDER-COMFANORTE, solicitó se confirme la sentencia de primera instancia, precisó que la terminación de contrato obedeció a una justa causa, ya que pretendió ofrecer a su compañera del área de Proceso de Gestión Jurídica, algo a cambio para obtener copia de una demanda, lo cual configuró un acto inmoral.

En cuanto, al AUXILIO DE RODAMIENTO, expresó que el mismo no era factor salarial pues tuvo como objeto cubrir los gastos de transporte en los que incurría la demandante al tener que desplazarse a los despachos judiciales, esto es, un pago destinado para el ejercicio de sus funciones y no para enriquecer el patrimonio de la trabajadora, citó la sentencia CSJ SL5159-2018.

VI. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que corresponde establecer como problema jurídico: **i)** si erró o no el Juez de primera instancia al considerar que la terminación del contrato de trabajo

se dio por una justa causa; **ii)** si el AUXILIO DE RODAMIENTO era constitutivo de salario y en consecuencia procedía la reliquidación de prestaciones sociales e indemnización moratoria.

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Corresponde a esta Corporación, analizar si al plenario se acreditaron las justas causas constitutivas de terminación del contrato de trabajo, alegadas por la demandada. Al respecto, se rememora que es facultad de las partes rescindir el contrato de trabajo conforme lo prevé el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; sin embargo, cuando es el empleador el que da fin al ligamen de manera unilateral, debe informar la causa de su decisión al trabajador y sustentar el despido en alguna de las justas causas contenidas en la Ley, para que ésta no contravenga el ordenamiento laboral y se legitime su actuar; de lo contrario, se hará acreedor a la indemnización por la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo a favor del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en la norma en cita. Por lo tanto, le basta al trabajador demostrar el hecho del despido, y al empleador acreditar su justificación.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo efectuada por la demandada, se observa que el 18 de febrero de 2019, se notificó apertura de investigación disciplinaria en desarrollo de lo establecido en los artículos 5, 26 y 28 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita con la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NORTE DE SANTANDER

COMFANORTE-USTC, y lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo en sus artículos 78 y 79, misiva en la cual se informó que el 13 de enero de 2019, se radicó NUR n.º6947, por PAOLA JULIETH LÓPEZ MURILLO.

De igual forma, se indicó que el 4 de febrero de 2019, se recibió documento por parte del señor RODOLFO OMAÑA PORRAS, quien ha sido contratista para la ejecución de obras de la demandada, en el cual puso en conocimiento que la demandante le realizó un comentario advirtiéndole sobre la realización de una investigación en su contra.

Una vez culminó proceso disciplinario, se remitió a la demandante carta de terminación del contrato de trabajo el 26 de marzo de 2019, por justa causa al presentar omisión de las prescripciones de orden previstas en los numerales 1,2,3 y 6 del artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo, la vulneración cierta de las Obligaciones especiales del trabajador dispuestas en los numerales 2.º y 4.º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y los numerales 2.º y 4.º del artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo, así como las causales establecidas en los numerales 2.º, 5.º, 6.º y 8.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con las cláusulas tercera y quinta del contrato de trabajo.

Sobre el particular, se observa que el contrato de trabajo en su CLAUSULA TERCERA, señala que son obligaciones de la trabajadora además de las que se desprenden de la naturaleza y objeto del contrato y del cargo a desempeñar las siguientes:

- a) *Guardar absoluta y estricta reserva sobre la totalidad de los asuntos, normas, procedimientos, actividades etc, de la empleadora,*

no pudiendo hacer ningún comentario sobre ella con amigos, familiares y otros empleados.

b) Cumplir con el horario establecido por la empleadora.

c) Cumplir con máxima lealtad y honestidad y puntualidad las labores asignadas. (Negrilla de la Sala)

Así mismo, la CLAUSULA QUINTA del contrato de trabajo enmarca como falta grave, y por ende, como causal de terminación del contrato:

“Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo además de las consagradas por la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo:

b) La violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este conato.”

Igualmente, el artículo 62 del Código Sustantivo de trabajo establece en sus numerales 2.º, 5.º, 6.º y 8.º que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo:

“2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o

cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.” (Negrilla de la Sala).*

De conformidad con los anteriores lineamientos, al analizar el caso de la demandante, se observa que el contrato de trabajo catalogó como falta grave cualquier incumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo señaladas con antelación, entre ellas el cumplir con el horario establecido por la empleadora y cumplir con máxima lealtad y honestidad y puntualidad las labores asignadas literales **b) y c)** respectivamente, situación que como se comprobó en el plenario no cumplió la demandante.

Frente al actuar con máxima lealtad y honestidad, se recuerda que según lo estipulado en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo incumbe al trabajador las obligaciones de obediencia y fidelidad, por lo tanto, el obrar de la demandante que fue sustentado en declaración escrita obrante en el archivo n.º014, pág 82. presentada por PAOLA JULIETH LÓPEZ MURILLO, el 13 de enero de 2019, quien desempeñaba el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO de la Secretaría General de la pasiva, respecto al ofrecimiento de la suma equivalente a \$50.000, para obtener un documento referente a la demandante a una demanda instaurada por el señor JAIRO CUY, miembro del Consejo Directivo, sobre las decisiones adoptadas en el consejo el 12 de octubre de 2018, **es un proceder que no comporta un actuar leal y honesto por parte de la demandante, lo cual**

genera un incumplimiento de la obligación prevista en literal c) de la CLAUSULA TERCERA del contrato de trabajo, catalogada como grave en la CLAUSULA QUINTA, sumado a que dicho actuar se enmarca dentro de un acto inmoral de conformidad con lo previsto en el numeral 5.º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. (Archivo n.º14, pág.14. Negrilla de la Sala)

De igual forma, se constató según documental obrante en el archivo n.º14, pág 83, suscrita por el señor RODOLFO OMAÑA PORRAS, (contratista) en la que informó a la demandada que la señora SANDRA MILENA RIVERO, se reunió con él con el objetivo de advertirle acerca de una supuesta investigación en su contra, hecho que refleja un actuar desleal e inmoral en contra de su empleador, que puede tener repercusión en las relaciones comerciales de sus clientes y contratistas, máxime que en caso de existir una investigación, esta información, y asuntos internos de la empresa debían guardar reserva y no ser ventilados a terceros por parte de sus trabajadores.

Las anteriores pruebas documentales, fueron corroboradas en el proceso disciplinario mediante testimonios del señor RODOLFO OMAÑA PORRAS y PAOLA JULIETH LÓPEZ MURILLO, practicados el 25 de febrero de 2019, según concepto del comité de reclamos emitido suscrito por CLAUDIA CELICIA URIBE RANGEL, Directora Administrativa de COMFANORTE, documentales que no fueron tachadas de falsas.

En ese contexto, se tiene que tanto el ofrecer dinero a una compañera de trabajo a cambio documentación, y el efectuar manifestaciones a contratistas de la empresa respecto a

investigaciones relacionada con los contratos suscritos con esos, comportan una falta grave de conformidad con lo señalado en las CLAUSULAS TERCERA y QUINTA del contrato de trabajo, en concordancia con lo previsto en el artículo 62 numeral 5.º del Código Sustantivo el Trabajo, por lo tanto, no erró el operador judicial al concluir que efecto la terminación del contrato de trabajo de la demandante se produjo por la configuración de una justa causa, por no cumplir con máxima lealtad y honestidad y existir un actuar inmoral por parte de la señora SANDRA MILENA RIVERO, en su lugar de trabajo.

Así mismo, se logró constatar que la demandante incumplió con su horario laboral en los términos señalado en el literal b) de la CLAUSULA TERCERA, del contrato de trabajo.

En razón a ello, al encontrarse acreditado las justas causas de terminación del contrato de trabajo, endilgadas a la actora en la misiva de fecha 26 de marzo de 2019, que se encuentran catalogadas como falta grave en el contrato de trabajo aportado tanto por la parte demandante como pro la demandada; concluye esta Sala de Decisión, que no le asiste vocación de prosperidad al reparo formulado por la parte demandada en su recurso de alzada.

DE LA INCIDENCIA LABORAL DEL AUXILIO DE RODAMIENTO.

Sobre este tópico, se destaca que el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo señala:

*“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria **y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones,** como gastos de representación, **medios de transporte,** elementos de trabajo y otros semejantes.”*(Negrilla de la Sala)

De conformidad con lo anterior, al verificar las pruebas aportadas al plenario se evidencia que la demandante inicialmente desempeñó el cargo de ASITENTE GESTIÓN JURÍDICA, el cual requería el desplazamiento a los juzgados en la ciudad de Cúcuta, los Patios y Villa del Rosario; no obstante, con posterioridad fue trasladada de cargo y dejó de percibir dicho emolumento en razón a que desaparecieron las causas que lo ocasionaron, pues sus nuevas funciones no implicaban el desplazamiento en la ciudad de Cúcuta, aspecto que fue confesado de conformidad con dispuesto en el artículo 191 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, nótese que la demandante al rendir interrogatorio de parte manifestó: *“si señor a las diferentes sedes tanto en Cúcuta, como en municipios cercanos, Patios y Villa del Rosario en diferentes instancias judiciales; ¿diga cómo es cierto si o no si mi representada el otorgó un auxilio e rodamiento? Contestó: si señor yo me desplazaba en mi moto, inicialmente se me daba un auxilio de rodamiento y en el último año me asignaban un transporte y por caja menor me daban lo del transporte”; **¿a partir de qué fecha dejó de trasladarse a las sedes judiciales en razón al cambio de funciones? Respondió: a partir del 2019, cuando volví a ingresar de vacaciones, me cambiaron las funciones, me cambiaron de cargo, y me retiraron ese auxilio de transporte porque ya no tenía que salir a los diferentes despachos***

judiciales, ni tenía nada que ver con la oficina jurídica” (Énfasis de la Sala).

Bajo se panorama, resulta evidente que el emolumento denominado AUXILIO DE RODAMIENTO carece de incidencia salarial, ya que era suministrado por la demandada para que la señora SANDRA MILENA RIVERO, desempeñara a cabalidad sus funciones, y pudiera desplazarse a los despachos judiciales en la ciudad de Cúcuta, por lo cual resulta evidente que tenía una destinación específica y no retribuía la prestación directa del servicio de la demandante, ni representaba un enriquecimiento a su patrimonio, motivo por el cual fue acertada la decisión tomada por el Juez de primera instancia.

Así mismo, se advierte que el traslado de cargo de la demandante en uso de la potestad del IUS VARIANDI, no desmejoró las condiciones salariales de la actora, de manera que el reproche realizado por la censura no tiene vocación de prosperidad.

Las razones antes expresadas, conducen a esta Sala de decisión a confirmar en su totalidad la providencia de primera instancia apelada. Las costas de esta instancia estarán a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, por no haber prosperado el recurso de apelación. Fíjense como agencias en derecho de esta instancia una suma equivalente a Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del **TRIBUNAL
SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE**

CÚCUTA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 14 de abril de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas a cargo de la demandante y a favor del demandado. Fijense agencias en derecho a su cargo, la suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER



NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'José Andrés Serrano Mendoza', with a large, stylized flourish at the end.

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA