

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



*Departamento de Boyacá*  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE SANTA ROSA DE VITERBO**  
*“Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación”*  
**Ley 1128 de 2007**

**SALA ÚNICA**

**ACTA DE DISCUSIÓN DE PROYECTOS No. 125**

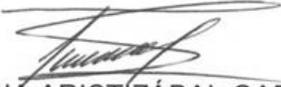
En Santa Rosa de Viterbo, a los seis (06) días del mes de diciembre de dos mil veinte (2020), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes de la Sala Cuarta de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial, LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL y EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de discutir el siguiente proyecto:

1.- ORDINARIO LABORAL No 15238-31-05-001-2018-00112-01 de RODRIGO VIANCHA SOCHA contra ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. Abierta la discusión, se dio lectura al mencionado proyecto, el cual fue aprobado por unanimidad.

En constancia se firma por los intervinientes.



**EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA**  
**Magistrado Ponente**



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada



**JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL**  
**Magistrado**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”  
Ley 1128 de 2.007**

**SALA ÚNICA**

RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2018-00112-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	RODRIGO VIANCHA SOCHA
DEMANDADO:	ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.
MOTIVO:	APELACIÓN SENTENCIA
DECISIÓN:	CONFIRMAR
APROBACIÓN:	ACTA No. 125
MAGISTRADO PONENTE:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, nueve (09) de diciembre de dos mil veinte (2020),

**ASUNTO A DECIDIR:**

El recurso de apelación interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia del 10 de abril del 2019, proferida dentro del proceso de la referencia, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

**ANTECEDENTES PROCESALES:**

**I.- La demanda:**

RODRIGO VIANCHA SOCHA, a través de apoderada judicial, el 11 de abril del 2018, presentó demanda en contra de la empresa ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido; vigente entre el 1° de octubre de 2008 al 20 de mayo del 2015, que terminó por causa imputable al empleador sin que existiera una justa causa para la terminación del mismo; que es responsable del pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.; que la suma reconocida como indemnización, debe ser indexada al momento del pago; se condene ultra y extra petita y al pago de las costas y agencias del proceso.

Funda la demanda en 21 hechos, relacionados con la existencia del contrato de trabajo, el compromiso del demandado, las labores realizadas, horario, salarios y la forma de terminación de la relación laboral.

## **II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.**

La demanda fue admitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en providencia del 19 de abril de 2018 (f. 190 c. p.), y corrido el traslado la empresa ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., se opuso a las pretensiones, manifestando que la terminación del contrato de trabajo, se llevó a cabo de manera legal el 20 de mayo del 2015, con justa causa comprobada. Frente a los hechos dice no constarle aquellos en que se fundan las pretensiones y como excepciones de mérito propuso las de: *“Estar incurso el señor Rodrigo Viancha Socha, en las causales contenidas en el art. 62 literal a) numerales 6 y 10 en concordancia con el art. 58 núm. 1 y 5 del Código Sustantivo del Trabajo; Configurarse las justas causas contenidas en el art. 62 literal a) numerales 6 y 10 en concordancia con el art. 58 núm. 1 y 5 del Código Sustantivo del Trabajo, que conllevó la terminación del contrato por parte de la empresa Acerías Paz del Río S.A., al señor Rodrigo Viancha Socha; Buena fe de la empresa y mala fe del actor en su actuar; Prescripción; Innominada o Genérica ”.*

## **III.- Sentencia impugnada.**

En audiencia del 10 de abril de 2019, practicadas las pruebas decretadas y escuchadas las alegaciones de las partes, se dictó sentencia a través de la cual: (1) Declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, con extremos del 1° de octubre de 2008 y hasta el 20 de mayo del 2015, el cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la sociedad demandada; (2) Condenó a pagar a la empresa demandada la suma de \$11.444.274,00 por concepto de indemnización por despido sin justa causa y la indexación de la anterior suma de dinero desde el 21 de mayo de 2015 y hasta la fecha en que se pague la misma; fijó como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

La anterior decisión se fundamentó en las siguientes consideraciones:

Respecto a la causa de terminación del contrato laboral, señaló que teniendo en cuenta las pruebas documentales y los testimonios traídos al proceso, ACERÍAS PAZ DEL RIO S.A., no logró demostrar el incumplimiento de las obligaciones del cargo atribuidas como justas causas para dar por terminada la relación laboral, toda

vez que no quedó demostrado que el señor VIANCHA SOCHA, se hubiese lucrado continuamente por servicios no laborados como horas extras a la compañía y mucho menos que hubiese ocultado información que permitiera a la empresa conocer dicha irregularidad. Por tanto, accedió a la correspondiente indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

#### **IV.- De la impugnación.**

En contra de la referida sentencia, formuló recurso de apelación la empresa demandada ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., con las pretensiones y razones que se resumen a continuación:

1. El juzgador incurre en claro y manifiesto error de hecho, para el caso en un falso raciocinio, ya que desconoció por completo las pruebas documentales aportadas al proceso, como lo fue el registro de novedades RNA, el registro de los molinetes y la certificación allegada por el Coordinador de Administración de Personal, esta última que si bien tiene una fecha posterior a los hechos, lo importante no es la data sino el contenido de la misma.
2. Los documentos mencionados en prelación, dan cuenta que el señor VIANCHA SOCHA hizo el registro de egreso con la tarjeta HID y en la citada certificación que hace parte de la auditoría que en su momento efectuó ACERÍAS PAZ DEL RÍO, demuestran que no prestó el servicio en tiempo extra; reporta tiempo de horas suplementarias, cuando ni siquiera se encontraba en la empresa y esto se corrobora con el registro que hacía en los molinetes, por lo cual el trabajador se lucró por unos servicios que no prestó, con ello violando la buena fe de la empresa.
3. El señor VIANCHA SOCHA incurrió en la violación de las obligaciones convencionales y además las legales, contrariando el artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo numerales 1, 3,7 y en especial el artículo 48, numeral 4° reiteradas en el artículo 88 de la convención colectiva, incurriendo en una falta grave, endilgada por la empresa y que fue fundamento de la terminación del contrato de trabajo, como da cuenta la carta de terminación.
4. Si bien es cierto, la certificación allegada tiene una suma superior y diferente a la endilgada en el proceso disciplinario recibida por el trabajador, lo importante es el hecho, al realizar el cotejo con los documentos que ha venido haciendo referencia, con ello, considera que se fragmentó y se violaron los artículos 60 y 61 del Código

Procesal del Trabajo y el artículo 167 del Código General del Proceso, al no darle un valor probatorio a los documentos que se allegaron.

5. Para efecto de la condena de la indemnización, contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, se tomó el salario promedio mensual del último año de servicios y para este evento, considera que se debe tener en cuenta es el último salario mensual devengado, es decir, la suma de \$1.601.434 y no el salario promedio mensual del último año, lo cual es \$2.455.607.

#### **V.- Alegaciones en segunda instancia.**

De conformidad con lo previsto en el Decreto 806 de 2020, corrido el traslado para que los recurrentes sustentaran por escrito su recurso ante esta Corporación, las partes demandante y demandada se pronunciaron, manteniendo, en síntesis, los mismos reparos propuestos en primera instancia, así:

1.- ACERÍAS PAZ DE RÍO refirió que al interior de la actuación se logró probar que el trabajador se lucró de dineros de la empresa, al no informar que se le estaban realizando pagos por horas extras no trabajadas, como lo demuestran los registros de novedades de asistencia, la certificación expedida pro el Coordinador de Administración de Personal y el Registro de Novedades de Asistencia RNA, que dan cuenta de pagos sin prestación del servicio, por lo que estima que el despido surgió se derivó de una justa causa imputable al trabajador. Asimismo, y de manera subsidiaria, solicitó que, en caso de confirmarse la condena, el valor de la indemnización se liquide con el último salario devengado y no con el promedio del último año, como erróneamente lo efectuó el *a quo*.

2.- La apoderada judicial el demandante solicitó que se confirme en su integridad del fallo de primera instancia, pues estima que la causal aducida como justa causa de despido no correspondía a una situación imputable al trabajador, en tanto, las diferentes declaraciones y pruebas que obran en el plenario, dan cuenta que RODRIGO VIANCHA no era el responsable del reporte de horas extras y registro de novedades, ya que esto lo hacían los diferente supervisores y encargados de cada área, así como que, eventualmente el ingreso a trabajar de las horas extras no era registrado porque lo hacían de manera continua luego de su jornada laboral; asimismo, al revisar las nóminas de pago que se le entregaba a los trabajadores y que aparecen en el proceso, allí no se discriminaba los días en que se habían presentado las mismas por lo que el trabajador, de buena fe, aceptaba los pagos

como se los hacía el empleador, confiando en el procedimiento realizado al interior de la empresa para el reconocimiento y pago de esos emolumentos.

## **LA SALA CONSIDERA:**

### **1.- Presupuestos procesales.**

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

### **2.- Problema jurídico.**

Vista la sentencia impugnada y la sustentación del recurso de apelación, interpuesto, debe la Sala establecer si existe una errada valoración probatoria por parte del *A quo*, lo cual condujo a establecer que la terminación del contrato de trabajo, se dio sin justa causa.

#### **2.1.- Terminación del Contrato de Trabajo**

El literal A del artículo 62 del C.S.T, prevé de manera taxativa las diferentes causales que hacen procedente la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; de ahí, que una vez ocurrido el supuesto de hecho contenido en el alguno de los numerales previstos en el artículo en cita, es necesario que quien pretende su aplicación, cuente con medios de prueba que le permitan aplicar las disposiciones previstas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la entidad demandada, asegura que RODRIGO VIANCHA SOCHA, incurrió en la causal de terminación del contrato, contenida en el literal A numerales 6 y 10 del artículo 62 del CST., en concordancia con el artículo 58 numerales 1 y 5 ídem, que prevé que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador.

Las normas en cita, indican lo siguiente:

*Artículo 62 del CST., numeral 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”.*

*Numeral 10: “La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales”*

*Artículo 58 ídem. “Son obligaciones especiales del trabajador: numeral 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

*Numeral 5: “Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”*

Tales causales, han sido previstas en desarrollo de las obligaciones especiales del trabajador y las prohibiciones a los mismos, del deber de lealtad que debe regir todas las relaciones laborales y que se materializa a través de las obligaciones que le asisten a las partes del vínculo laboral, esto con el objeto de que no se entorpezca el normal desarrollo de las relaciones laborales, ni se afecte el funcionamiento de la misma.

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del CST., constituyen por sí mismas una falta, pero esa violación tiene que ser grave, para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos que, si se califican en ellos de graves, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Para el caso bajo estudio, se tiene que la empresa demandada, mediante carta el 20 de mayo del 2015, (folio 32 del c.p.), informó la decisión de dar por terminado en forma unilateral y con justa causa el contrato de trabajo con el señor Viancha Socha, señalando:

*“Por medio de la presente me permito comunicarle que la empresa haciendo uso de la facultad que le confiere la ley, ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa el contrato de trabajo, que usted tiene suscrito con ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., a partir del 21 de mayo del 2015, teniendo como última jornada laboral el 20 de mayo del 2015.*

*Lo anterior con fundamento en el art.62 literal a) numerales 6 y 10 en concordancia con el art. 58 núm. 1 y 5 del Código Sustantivo del Trabajo, al haberse lucrado continuamente por servicios no laborados a la Compañía y si haber ocultado información que permitiera a la empresa conocer dicha irregularidad.*

(...)

De acuerdo con lo anterior, procede la Sala a verificar si en el presente asunto se encuentra debidamente probada la justa causa aludida en la carta de terminación, así como la gravedad que ella trajo, que conllevó a dar por finiquitado el contrato de trabajo.

Ahora bien, en cuanto al despido sin justa causa, la carga de la prueba le concernía a la empresa demandada, esta Corporación en innumerables oportunidades ha sostenido, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de terminación del contrato de trabajo y la empresa ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A., asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral. Asimismo, se infiere con la carta de despido, que dicho elemento probatorio, por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción.

Al respecto ha dicho la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, en sentencia SL 4547-2018.

*“(...) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos”.*

Por lo anterior, no basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo, el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones

en las que fundamentó la terminación contractual, quedarán como simples señalamientos sin confirmación.

Descendiendo al caso sub examine y teniendo en cuenta las pruebas documentales y el interrogatorio de parte, las discrepancias surgen en virtud del posible alcance que se dio a los referidos hechos, pues, mientras la entidad demandada en la contestación asegura que se trató de una grave falta, al haberse lucrado el demandante continuamente por servicios no laborados a la Compañía y sí haber ocultado información que permitiera a la empresa conocer dicha irregularidad, desde diciembre del 2014 a abril del 2015, el accionante refiere que los comprobantes de nómina que le fueron entregados, se indican los pagos que se realizaron por horas extras, sin que se haga la descripción a qué horas extras se refieren y, por tanto, asumió que lo pagado correspondía a lo trabajado. Además, afirma que no es él el encargado de realizar los reportes, debido a que eran los superiores, quienes ordenaban y llevaban el registro, tampoco realizaba la liquidación y pago de las mismas.

Para la Sala, la carta de 20 de mayo de 2015, no es que carezca de un mensaje claro de finalización del contrato con justa causa, debido a que en ella se refirió expresamente la invocación de la causal legal, con lo cual se encuentra satisfecha la garantía establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, lo que ocurrió es que la empresa demandada no demostró que lo invocado como causal de terminación del contrato, en realidad ocurrió.

Lo anterior se fundamenta en los testimonios de ERWIN IBAN MEJÍA LÓPEZ, Coordinador de Administración de Personal de la empresa demandada, CARLOS ARTURO TORRES GUATAQUI, HENRY CHAPARRO RODRÍGUEZ y CESAR ARTURO HIGUERA GARCÍA, compañeros del demandante, quien manifestaron al unisonó que el señor RODRIGO VIANCHA SOCHA, efectivamente laboraba horas extras y más exactamente las del periodo diciembre del 2014 a abril del 2015; que el actor realizaba las mismas siempre bajo las órdenes y el visto bueno de los superiores CARLOS ARTURO TORRES GUATAQUI, PABLO BERNAL y JULIO CESAR WARNER, sin que lo pudiera hacer a su arbitrio, el demandante no tenía la facultad ni la autorización para registrarlas y mucho menos para liquidarlas.

Asimismo, el ingeniero TORRES GUATAQUI, persona encargada de llevar el registro de las horas extras, señaló: *“que debido a que las emergencias se presentaron en casi días continuos, no se les podía colocar el total de tiempo de*

*horas extras trabajadas, sino que se fraccionaban para que en otros días se le pudieran pagar, el actor legalmente trabajó esas horas y fue con el visto bueno de los superiores de la parte administrativa*". Es claro, que son sus superiores y compañeros de trabajo, quienes pueden dar fe, que efectivamente el accionante no tuvo nada que ver con el registro y reporte de las horas extras ni con el pago o liquidación de las mismas, puesto que no estaba dentro de una de sus funciones, para que la empresa accionada, le hubiese endilgado dicha responsabilidad y por tanto conllevará a la terminación del contrato de trabajo.

Por otra parte, la recurrente manifiesta que no se tomó en cuenta la certificación allegada por el Coordinador de Administración de Personal, que si bien es cierto, esta última tiene una fecha posterior a los hechos, lo importante no es la data sino el contenido de los mismos. Revisadas las pruebas documentales (folios 285 a 287 del c.p.) Certificación expedida el 13 de junio del 2018, por ERWIN IBAN MEJÍA LÓPEZ, Coordinador Administración de Personal, en la cual, describe ingresos y egresos del accionante a la empresa ACERÍAS PAZ DEL RÍO, de diciembre del 2014 a diciembre del 2015. Advierte la Sala que dicha certificación presenta falencias, debido a que reporta un lapso diferente, que no guarda una exactitud con los periodos endilgados en la contestación de la demanda para dar por terminado el contrato de trabajo (hecho 13, folio 307 del c.p.) y el Acta de Descargos (folio 227 del c.p.), donde se manifiesta que, entre diciembre del 2014 a abril del 2015, el trabajador recibió dinero por concepto de horas extras no laboradas. Además, dicha certificación establece TOTAL VALOR PAGADO SIN CORRESPONDER \$420.377 pesos y en el Acta de Descargos (folio 228), señala: *"dentro de la auditoría realizada por la empresa se evidencia que se realizó un pago que no le corresponde, aproximadamente por un valor de \$180.995"*. Contrario a lo manifestado por la recurrente, dichas inconsistencias son de vital importancia, ya que demuestran la improvisación de la empresa demandada al momento de tomar la decisión de la terminación del contrato de trabajo, donde se allegan certificaciones con fecha muy posterior al despido. No obstante, no se allegan las mencionadas en el momento de tomar dicha determinación.

Ahora bien, frente al reparo, que el demandante reporta tiempo de horas suplementarias, cuando ni siquiera se encontraba en la empresa y esto se corrobora con el registro que hacía en los molinetes y la utilización de la tarjeta HID, donde queda registrado los egresos del trabajador. De las mismas pruebas referidas quedó demostrado que el demandante laboró horas extras efectivamente trabajadas y que las mismas en algunas ocasiones no se registraban el mismo día laborado porque

se fraccionaban para que otro día las pudieran pagar, tal y como lo manifestó el ingeniero TORRES GUATAQUI. Asimismo, indicó que en ocasiones llamaban al accionante por alguna emergencia y lo recogía el ingeniero PABLO o un carro de la empresa, lo que conlleva a inferir que no se puede tomar el registro de egreso e ingreso aludido (folio 297 a 301 del c.p.), como plena prueba o certeza para concluir, que el trabajador no laboró efectivamente en el periodo estudiado en la presente litis.

La empresa recurrente señala, que el demandante continuamente se lucró por servicios no laborados, violando la buena fe la empresa. Señalamientos que para la Sala no se encuentran debidamente demostrados, pues de las pruebas testimoniales y documentales se advierte que no es posible determinar que el demandante se hubiera lucrado por servicios no prestados, por el contrario, los comprobantes de nómina demuestran que al trabajador nunca se le especificó, ni hizo una descripción minuciosa de las fechas de horas extras como para que pudiera advertir la anomalía referida; de ahí que el demandante, como lo señaló en su interrogatorio, presumiera que lo que estaba registrado y pagado, era lo que había trabajado, pues era una constante hacer tiempo suplementario.

Asimismo, la empresa accionada no allegó prueba del supuesto perjuicio económico constante que le causó el trabajador.

De lo expuesto en precedencia se advierte que el demandante cumplió a cabalidad sus obligaciones especiales fijadas, no sólo en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, sino además en los preceptos impuestos en el Reglamento Interno de Trabajo (fls. 165 y 167), Contrato Laboral (fl.216) y Código de Conducta y Ética de la empresa ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A.(fls.170 a 179), y si bien es cierto, la recurrente manifestó que se tuviera en cuenta el artículo 88 de la Convención Colectiva, revisada la misma, dicho artículo no existe. Por tanto, y teniendo en cuenta las pruebas mencionadas, la causal invocada para dar por terminado el contrato de trabajo, no ha sido calificada como grave o no esta taxativamente señalada como falta grave en dichos documentos.

En cuanto a que el juez de primera instancia, desconoció lo contenido en los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el artículo 167 del Código General del Proceso, no son de recibo dichos reparos, toda vez que, el A quo, se concentró en descifrar el contenido de cada una de las pruebas para argumentar su convencimiento.

Corolario de lo expuesto, es claro para esta Corporación que los argumentos de la recurrente carecen de fundamento, en tanto la sentencia de primer grado se soportó en un análisis racional y atento de los medios de prueba aportados al proceso, a los que el juzgador confirió el mérito que consideró pertinente y que conllevó a la indemnización por despido sin justa causa. Por tanto, ante la falta de controversia al respecto, sumado a lo que denotan los testigos, el actor y las pruebas documentales, es palmaria, la existencia de una injusta causa por parte del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

Finalmente, frente a la condena de la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la apelante señala que se tomó el salario promedio mensual del último año de servicios y para este evento, considera que se debe tener en cuenta el último salario mensual devengado.

Sobre el particular, revisadas las pruebas documentales referentes a las nóminas del trabajador, se advierte con claridad que el salario que percibía era variable, debido a que, además del salario base, recibía también otras remuneraciones en razón de su trabajo o con ocasión del mismo, como dominical o festivo, extra ordinaria diurna, extra ordinaria nocturna, extra festiva o dominical diurna, extra festiva o dominical nocturna y primas, conceptos que según el artículo 127 del CST., modificado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990, hacen parte integral del salario.

Así las cosas, para efectos de la liquidación se toma el promedio de lo devengado en el último año de servicio, como bien lo estimó el A quo, al tener en cuenta la certificación expedida por la misma empresa demandada (folio 223 del c.p.), la cual se encuentra ajustada a derecho.

En consecuencia, la providencia recurrida será confirmada en su integridad

### **3. – Costas**

Como quiera que corrido el traslado propio del Decreto 806 de 2020 se pronunciaron tanto recurrente como no recurrente, conforme a lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., se dispondrá la condena en costas, favor del demandante RODRIGO VIANCHA SOCHA y en contra de la demandada ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. Como agencias en derecho, según lo dispuesto en el ACUERDO No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, se fija un (1) s.m.l.m.v.

**DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primer grado.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a favor de RODRIGO VIANCHA SOCHA y en contra de ACERÍAS PAZ DEL RÍO S.A. Como agencias en derecho se fija 1 s.m.l.m.v.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA**  
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada



**JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL**  
Magistrado