

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA UNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	152383105001202000001 01
ORIGEN:	LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA:	APELACIÓN SENTENCIA
DECISION:	CONFIRMAR
DEMANDANTE:	FRANKLY YOBANY GIRALDO APONTE
DEMANDADO:	CONFIAR COOPERATIVA FINANCIERA
APROBADA:	Acta No. 226
MG. PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala segunda de decisión

Santa Rosa de Viterbo, miércoles, veintisiete (27) de octubre de dos mil
veintiuno (2021)

Procede este Tribunal Superior, a resolver el recurso de apelación propuesto por el demandante contra la sentencia del 9 de julio del 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, observándose cumplidos los presupuestos procesales sin que se determine causales de nulidad insaneables.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

1.1. El 19 de diciembre del 2019¹ Frankly Yobany Giraldo Aponte por apoderado judicial formuló demanda ordinaria laboral², en contra de Confiar Cooperativa Financiera, y solicitó como **pretensión principal**, declarar que existió un contrato de trabajo sin solución de continuidad desde el 13 de diciembre del 2008 al 18 de junio del 2019; que la renuncia realizada por el trabajador fue por causa imputable al empleador configurándose un despido indirecto; que el horario laboral fue de 7:45 am a 6:15 pm de lunes a viernes y los días sábados de 7:45 am a 1:15 pm; que tenía derecho al pago de auxilio

¹ CARPETA DIGITAL-Admisión folio 25

² CARPETA DIGITAL-Demanda folios 15 a 24.

de transporte por devengar menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes de conformidad con la ley, y condenar al pago de horas extras; al pago del 18 de junio del 2019 por haber laborado y a la fecha se encuentra sin cancelar; compensación del 9 de junio del 2019 el cual debía descansar y fue obligado a realizar acompañamiento de los asociados; auxilio de transporte, reliquidación de prestaciones sociales, indemnización por despido indirecto equivalente al despido sin justa causa contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, indexación; aplicación de los principios *ultra* y *extra petita* y costas del proceso.

1.2. Como hechos alegó:

-Que ingresó a laborar al servicio de Confiar, mediante contrato a término indefinido desde el 13 de diciembre del 2008 hasta el 2 de mayo del 2011 en la agencia de Duitama -Boyacá y desde el 3 de mayo del 2008 fue trasladado a la agencia de Paipa-Boyacá en el cargo de Cajero Tesorero principal, cumpliendo con un horario de 7:45 am a 6:15 pm de lunes a viernes y los días sábados de 7:45 am a 1:15 pm, además todos los finales y comienzos de mes era obligado a trabajar hasta las 7:30 pm, devengando como salario para el año 2019 \$1'609.528,00

-Que fue objeto de persecución laboral por el superior jerárquico Eliana Damaris Bohórquez y la jefe de zona Elizabeth Sanabria, consistente en el no otorgamiento de permisos médicos, bajo el argumento de la no existencia de personal para reemplazarlo en el lapso requerido, dichos temas médicos debían ser atendidos antes de las 7:00 am o después de las 7:00 pm o en días de descanso, padeciendo otra serie de actos de la misma estirpe, por lo que el 17 de junio del 2019 presentó por correo electrónico dirigido a Lina Jaramillo, asistente administrativa de gestión humana, Katherina Piedrahita Vélez, directora de gestión humana, a la jefe de zona Elizabeth Sanabria y la directora de agencia Eliana Damaris Bohórquez, carta de renuncia motivada en el acoso laboral del cual era objeto dentro de la agencia durante más de 4 años, en la que indicó que prestaría los servicios hasta el 18 de junio del 2019.

-Que durante la vigencia de la relación laboral no se le canceló horas extras, auxilio de transporte, compensación por el día de la familia, compensación día 9 de junio del 2019, por acompañamiento realizado a los asociados en la sede de Comfaboy en la ciudad de Moniquira.

-Que el 9 de julio del 2019, le consignaron la suma de \$2'447.851,00 por concepto de liquidación, se tuvo como fecha de finalización de la relación laboral 17 de junio del 2019 siendo lo correcto el 18 de junio misma anualidad.

-Que el 26 de julio del 2019 se envió solicitud de pago de indemnización por despido y el 14 de agosto del 2019 la demandada envió respuesta a dicha petición.

1.3. Contestación de la demanda:

Confiar, se opuso a todas las pretensiones de la demanda, manifestando que la terminación del vínculo laboral se dio por causas ajenas a la empleadora, la misma fue inherente al demandante con voluntad y libre de presiones o vicios. Aunado a ello, desconoce la mayoría de los hechos que aduce en la demanda como motivos de la terminación. Propuso como excepciones de fondo las que denominó: *“Inexistencia de acciones y/o hechos constitutivos de acoso laboral, Voluntad libre y espontanea de la renuncia del trabajador no implica la aceptación de un despido indirecto, Pago de la obligación, Inexistencia de la obligación, Inexistencia de pago de indemnizaciones, Prescripción, Ausencia de causa para pedir, Ausencia de la carga probatoria, Inexistencia de pago de horas extras Petición de lo no debido, Buena fe, Compensación, Temeridad y mala del demandante”*

1.4. Sentencia de Primera Instancia:

En audiencia de trámite y juzgamiento llevada a cabo el 9 de julio del 2021, se expidió la sentencia, se declaró que: (i) existió un contrato a término indefinido con vigencia del 13 de diciembre del 2008 hasta el 18 de junio del 2019, el cual finalizó por renuncia voluntaria por parte del demandante. (ii) declaró probada la excepción de mérito denominada *Inexistencia de la obligación y*

Cobro de lo no debido, en consecuencia, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda. (iii) condenó al demandante a pagar las costas en favor de la accionada y fijó como agencias en derecho un (1) salario mínimo mensual vigente.

La decisión se argumentó en que no es objeto de discusión la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que existió entre las partes desde el 13 de diciembre del 2008 hasta el 18 de junio del 2019 ya que la Cooperativa Financiera accionada aceptó el hecho 1° y 2° de la demanda.

En cuanto al horario y horas extras establecidos en la demanda, indicó que no quedó probado por la parte demandante que los mismos excedieran el máximo legal de cuarenta y ocho (48) horas a la semana y no le es dable al juez hacer suposiciones o cálculos de tiempo suplementario.

En cuanto a la causa de finalización del contrato aducida en la demanda como despido indirecto, la parte actora no cumplió con la carga de la prueba que le correspondía de conformidad con el artículo 167 del CGP, ya que, no probó los hechos que enunció en la carta de terminación, es decir, que los permisos le fueron negados por la jefe de zona, el supuesto acoso laboral argüido constitutivos de incumplimiento sistemático por parte del empleador, por ende, la renuncia presentada por el demandante fue de manera libre y voluntaria.

Con las pruebas allegadas, no se probó el incumplimiento sistemático por parte del demandado, frente a sus obligaciones legales en el pago de salarios, prestaciones sociales o aporte a la seguridad social durante la vigencia de la relación laboral, por ende, negó el reajuste pretendido.

La demandada a la finalización de la relación laboral realizó una liquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta el último salario devengado y el auxilio de transporte vigente para dicha anualidad. Asimismo, con la documental visible a folio 58 se realizó un reajuste a la liquidación final donde se reconoció el salario causado el 18 de junio del 2019 día que había omitido liquidar por error involuntario, por tanto, negó el reajuste pretendido.

El auxilio de transporte, se tiene en cuenta para los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales vigentes o menos y para el caso de conformidad con los desprendibles de nomina, se corrobora que la demandada le canceló el mismo al demandante cuando el salario mensual no supero dos veces el salario mínimo legal y en las oportunidades que excedió no lo reconoció, ya que es una disposición legal que no estaba en la obligación de reconocerlo.

No se evidencia mala fe en pagar u omitir a la finalización del vinculo laboral los salarios y prestaciones sociales, si bien es cierto, existió un error de liquidación pensando que la relación laboral había fenecido el 17 de junio del 2019 pero al percatarse que la misma terminó el 18 de junio misma anualidad, procedió a pagar lo debido, por lo expuesto, negó las pretensiones de condena y declaró probada la excepción de *Inexistencia de la obligación y Cobro de lo no debido*.

1.5. Recurso de apelación:

1.5.1. Parte demandante:

Argumentó que se presenta una indebida valoración probatoria sesgada por parte del juzgado ya que solamente se tuvo en cuenta los aportes probatorios de la parte demandante más no los de la parte demandada.

La carga debe ser dinámica, las partes tienen la igualdad de derechos y el juez de conformidad como lo ha establecido la Corte Constitucional, tiene el deber de hacer un estudio global, no puede sencillamente pasar por alto la totalidad de pruebas, alegando la existencia de una tacha, cuando él es precisamente el legitimado para determinar si se han presentado vicios.

Señaló que se probaron en la totalidad los supuestos presentados en la carta de renuncia, el acoso laboral a pesar de ello es descartado, ya que supuestamente no es parte del trámite y no es el procedimiento para ello, fue

una razón que llevó al trabajador a presentar la renuncia; no puede dejarse de lado los elementos que hacen parte del acoso laboral, como el trato discriminatorio que le daba Damaris, el cual fue debidamente probado por los testigos, y quien declaró que efectivamente los demás trabajadores podían tomar el día de la familia, recibir permisos y gozaban de mayor discrecionalidad y libertad para efectos de la consecución de los mismos y el actor no.

El Ministerio de Trabajo y las Cortes, han establecido la obligatoriedad del empleador para conceder citas médicas, es en derecho fundamental, no es de recibo que no se tomé como sistemáticas las situaciones en las que el trabajador duro once (11) años y la demandada continuó con la misma actuación, tanto con la negativa de permisos como con el trato discriminatorio.

Se manifiesta que no se probó la ocurrencia de horas extras, los testigos de la parte demandada quién claramente están en mejor condición que el trabajador para asentar la carga probatoria, Damaris quien efectivamente señaló que no se podían ir hasta que no evacuaran todos los clientes, esto fue reforzado también por la declaración de Andrea, con lo que queda plenamente probado que la compañía da prevalencia a los usuarios, a los clientes que asistían, muy por encima de los derechos del trabajador. Asimismo, reconoció que no se registraban horas extras, el demandante debía regalar dicho tiempo y el empleador omitía registrar las misma, lo cual es una acción totalmente flagrante para los derechos irrenunciables, a pesar de la falta de planillas como se señaló, no se probó minuto por minuto, el juez se hubiera centrado en las manifestaciones hechas por el empleador, quien tiene la mejor condición, para darse cuenta que se estaban laborando 10 horas de más sobre la jornada ordinaria normal.

La empresa solamente tenían un solo cajero, es decir organizacionalmente ni siquiera fueron diligentes en contar con la persona que efectivamente pudiera realizar los relevos, entonces en derecho laboral no puede darse primacía a los intereses del empleador, cuando son meramente económicos sobre los derechos mínimos e irrenunciables de la totalidad de los trabajadores.

Hay un indebido pago del auxilio de transporte y al haberse presentado una indebida liquidación en el pago de las prestaciones sociales en toda la vigencia de la relación laboral, no puede pasar el despacho por alto las pretensiones presentadas.

Los testigos señalaron que efectivamente el trabajador había ido a laboral el 18 de junio, se presenta un derecho de petición como efectivamente dejó ver la encargada de gestión del área laboral y la empresa hace caso omiso, solamente decide pagar y hacer ese reajuste, el cual el juez sustenta la buena fe, en este caso el empleador fue totalmente negligente y no hubo buena fe por ningún lado, solamente hasta que se interpone la demanda, ellos deciden hacer el reajuste y la liquidación respectiva.

La empresa debía demostrar que había cumplido con diligencia, no se demostró la socialización del reglamento interno del trabajo en debida forma, el reglamento presenta muchísimas falencias respecto a los procedimientos de acoso laboral, luego si este no prueba la diligencia al momento de explicarle a los trabajadores, mucho menos puede exigírsele al trabajador que cumpla con un procedimiento que no le ha sido socializado, es una total falta de diligencia de culpa patronal, los permisos no están tipificados, no existe normativa que le permita al empleador transigir los derechos mínimos fundamentales y de cara a esto al ser totalmente valida la carga presentada, es procedente la indemnización del artículo 64 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el reajuste de seguridad social y la reliquidación de la totalidad de prestaciones sociales.

1.6. Alegatos:

Por auto de 30 de julio de 2021 como lo ordena el numeral 2 del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020 se dio traslado del cual hicieron uso ambas partes.

El **demandante recurrente** arguyó que el horario de trabajo era de 7:45 am a 12:30 del mediodía y de 1:45 pm a 6:30 pm y los sábados de 7:45 am a 1:00 pm, que debía atender a todos los clientes que se encontraba en el establecimiento y realizar el arqueo de caja todos los días, por lo que debía estar en su lugar de trabajo por más tiempo del horario laboral sin que dicho tiempo fuera contado como horas de trabajo extra, tal como quedó probado por los testigos dentro del proceso; indicó que la motivación para la presentación de la carta de terminación de contrato de trabajo fue que se encontraba solicitando un traslado para Duitama, que aceptó el cargo de cajero en Paipa bajo la promesa que una vez se abriera un punto en Duitama sería retornado a dicho municipio, promesa que fue incumplida por la demandada; señaló que fue víctima de presión y acoso laboral por parte del empleador, que el *a quo* limitó la existencia a las pruebas escritas sin tener en cuenta que la Corte a determinado que para este caso se invierte la carga de la prueba y le corresponde probar al empleador que los mismos no existieron, que el empleador omitió tomar medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral manifestado y que sustento de lo anterior se tiene que no aportaron pruebas al proceso quedando probado que la empresa toleró esa conducta; que durante el tiempo laborado le fueron negadas constantemente los permisos de citas médicas e incapacidades y permisos en general que debía solicitar las citas médicas fuera del horario laboral ya que como era el único cajero y primaba la necesidad del servicio vulnerando sus derechos laborales, así mismo anotó que trabajó vía telefónica en sus días compensatorios estando así disponible en todo momento para el cargo; que se presentó incumplimiento por parte del empleador en el pago total del auxilio de transporte; que se presentó incumplimiento sistemático y continuo por parte del empleador durante los ocho (8) años de trabajo continuo, por lo que solicitó se revoque en su totalidad la sentencia de primera instancia y en su lugar se concedan las pretensiones de la demanda.

El **demandado no recurrente** señaló que no hubo lugar a las horas extras como quedó debidamente probado durante el proceso, que el auxilio de transporte se pagó en debida forma; que frente a lo indicado del despido injusto la carta de renuncia no es claro frente a las causales que la motivaron;

que el actor nunca manifestó nada relacionado con el acoso laboral, ni activo los mecanismos preventivos dispuestos por la ley a pesar de conocerlos; por lo que solicitó confirmar la sentencia.

2. CONSIDERACIONES DE LA SALA:

2.1. Problema Jurídico:

De acuerdo con el recurso de apelación, le corresponde a la Sala determinar *(i) si se cumplieron las condiciones exigidas por la Ley, para considerar que la renuncia del actor obedeció a un despido indirecto y como consecuencia la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) si existe prueba fidedigna de que la prestación del servicio del actor a la Cooperativa financiera demandada, excedía la jornada laboral ordinaria pactada en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y, en caso afirmativo, si hay lugar a las horas extras reclamadas. (iii) Si el A quo, cometió una errada valoración probatoria respecto al auxilio de transporte. (iv) si se cumplieron los presupuestos para conceder la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el no pago oportuno de prestaciones sociales y salario a la terminación del contrato de trabajo.*

2.2. Terminación del contrato de trabajo:

La renuncia y el despido son las formas más comunes de finalizar un contrato de trabajo, frente a estas formas unilaterales de finalización del vínculo, se tiene previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que *la parte que termina unilateralmente la relación laboral debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales o motivos distintos a los expresados al momento de la renuncia o el despido.*

Ahora, existen ciertas ocasiones en que pese a que el trabajador es quién da por terminado el vínculo laboral, se habla de despido indirecto o auto despido producto de la renuncia que presenta, se configura, cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, dicha norma establece de manera puntual y precisa, cuáles causas legitiman a un empleado para culminar el convenio laboral y de hacerlo así, da lugar a lo que la jurisprudencia ha denominado como el “*despido indirecto*” y, por tanto, derecho a la indemnización por despido injusto que contempla el canon 64 *idem*.

No obstante, para que se de alcance a la aplicación de la aludida figura, se hace necesario que la terminación del contrato cumpla con ciertas exigencias, la primera de ellas, es que el trabajador hubiere informado al patrono al momento del finiquito contractual las causas o motivos de la terminación, esto es, le indique de manera fáctica o jurídica, que el convenio culmina por una de las circunstancias que el legislador estableció como justificantes para la terminación, es decir, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador; pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos.

Frente al tema de la carga de la prueba, la Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, señaló que: “*Si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, a éste le atañe demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la cesación del vínculo, y si en efecto los acredita, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, en cambio, si el trabajador no logra probar tal incumplimiento necesaria y rigurosamente la consecuencia es que el contrato de trabajo terminó por parte del trabajador sin justa causa, vale decir, equiparable jurídicamente a una simple dimisión del trabajador, a una dejación espontánea y libre*”. SL3288-2018.

Para el caso bajo estudio le correspondía a Frankly Yobany Giraldo Aponte, acreditar la renuncia comunicada a la empleadora, manifestándole en tal momento la causa o causales que determinan su decisión unilateral, sin que posteriormente pudiera alegar válidamente causales distintas, y de otro, el hecho o hechos que motivó la renuncia imputable a la Cooperativa Financiera en calidad de empleadora, al tenor del parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo³.

Pues bien, obra a folio 3 del expediente digital, carta de renuncia suscrita por el demandante de fecha 17 de junio del 2019 en la cual este informa a su empleadora Confiar Cooperativa Financiera, que renuncia al cargo el cual ha venido desempeñando.

De tal documento, no se especifica ni da a conocer la causal que justifique la renuncia, sin embargo, como se pretende en los alegatos de conclusión expuestos por el accionante y el recurso de alzada, se debió a un *“incumplimiento sistemático por parte del empleador”*, tal expresión corresponde a la causal 6º del literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, advirtiendo la Sala que tampoco hay lugar a la acreditación del despido indirecto, pues de las pruebas recaudadas en el plenario, no se demuestran los hechos aludidos en la dimisión como incumplimiento y que los mismos fueran imputables al empleador, los argumentos son:

El actor en la carta de renuncia manifiesta: *“1. He venido solicitando desde hace 4 años de manera verbal a la jefe de zona el traslado nuevamente al municipio de Duitama, teniendo en cuenta que el desplazamiento ha implicado más gastos, como también he sido víctima de varios accidentes de tránsito”*.

Respecto a los hechos descritos, la parte demandante no allegó ninguna prueba encaminada a demostrar algún perjuicio ocasionado por el traslado o que hubiese efectivamente sido víctima de varios accidentes de tránsito, como lo manifiesta y que dichas circunstancias hubiesen sido atribuibles al

³ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11-10-2017. Radicado 5543. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

empleador constitutivas de incumplimiento, al contrario de la prueba documental vista a folio 52⁴, del 1° de junio del 2011 expedida por el representante legal de Confiar Cooperativa Financiera, dirigida a Flankly Jovany Giraldo Aponte, en la que se señala: *“teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia y habilidad demostrada en el desempeño de su cargo, la administración ha decidido ascenderlo al cargo de Auxiliar de Oficina, a partir del 1 de mayo del 2011, ubicándolo en la clase 4 categoría 3 de la escala salarial vigente...Flankly, esperamos seguir contando con su compromiso para el logro de estrategia institucional. Firmada por el demandante con fecha de recibido 13 de julio del 2011,* escrito que no fue tachado ni redargüido en su contenido, se avizora del mismo, una aceptación del traslado por mejores condiciones laborales, al efectuarse un ascenso de mensajero a Auxiliar de Oficina.

Sigue la carta: *“2. He sido víctima de presión laboral por parte de la jefe de zona Elizabeth Sanabria, además de obtener privilegios para sus familiares y allegados dentro de la agencia, situación de la cual no he estado de acuerdo y he mostrado mi inconformidad, teniendo en cuenta que las personas que ostentan algún tipo de atención especial son aquellos que se encuentran en un estado de indefensión o vulnerabilidad quienes deben tener atención preferencial son las mujeres embarazadas, con niños en brazos o personas de la tercera edad, los cuales he tenido que dejar esperando porque llega algún familiar o allegado de la referida señora, al punto de ser víctima de diferentes improperios por no darle la celeridad a las personas que ella considera deben obtener atención especial, para ser más precisos en el año 2018 y 2017, por no atender a la hermana de la señora Sanabria, de forma presencial fui objeto de llamado de atención verbal y en términos de ella, yo no debía “patearle la lonchera” así mismo el sobrino de la referida señora solicitó un desembolso, situación que venía aconteciendo de conformidad con el sistema y en el orden de los usuarios”.*

⁴ Carpeta Digital-Contestación de la demanda-Anexos.

Tales aseveraciones se quedaron solo en hechos sin comprobación, puesto que no se allegó ningún medio probatorio que demostrara los supuestos fácticos descritos, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como presión laboral imputables al empleador, carga probatoria que incumplió la parte recurrente. Por su parte, la Cooperativa Financiera demandada manifestó que no reposa ninguna queja del accionante encaminado a los hechos descritos, el trabajador contaba con mecanismos y acciones dentro de la empresa tendiente a denunciar lo que supuestamente estaba pasado.

También expresa en la carta de renuncia: *“3. Las citas médicas, incapacidades o cual otro tema que implique un permiso debidamente justificado, es una situación que la directora de agencia Damaris Bohórquez, parece no entender, al punto que me ha obligado a utilizar mis horas de almuerzo o muy temprano en la mañana para realizar estas actividades propias para el mejoramiento de mi salud física”*.

La Sala advierte como primera medida, que no se allegó al plenario por ningún medio probatorio establecido, para demostrar que efectivamente se le negó algún permiso solicitado por el demandante y ante la negativa del mismo, hubiese sido obligado a asistir a citas médicas en las horas de almuerzo; temprano en la mañana o se le hubiera negado asistir a los mismos, como tampoco se allegó las incapacidades aludidas.

La representante legal Adriana del Socorro Quiroz Sierra, en el interrogatorio absuelto y la señora Lina María Jaramillo Duque, directora de gestión laboral, señalaron frente al tema, que no tenían conocimiento de ese hecho en particular, debido a que en la Cooperativa no reposa solicitud hecha por el accionante y la misma cuenta con un sistema de *intranet* llamado *isolution* para la gestión de permisos, sin estar reportado la negación de alguno. Por su parte, la testigo Eliana Damaris Bohórquez Monroy, en calidad de directora de Agencia en la ciudad de Paipa, señaló que: *“Él era el cajero único y principal de la agencia a él se le solicitaba que pudiera cuadrar las citas temprano o tarde porque se dificultaba quien entraba a reemplazarlo,*

pero para colaborarle con eso acá las asesoras que estábamos, él mismo nos ayudó a capacitarlas en caja para que ellas pudieran apoyar esos reemplazos cuando un supernumerario no podía dirigirse a hacer ese reemplazo, pero nunca se le negó un permiso y mucho menos por motivos de salud”. Nótese, que es una circunstancia en que puede ser factible para el empleador solicitarle frente a los permisos, pues está dentro de las posibilidades que le otorga la ley de imponerle a su trabajador reglamentos, horarios, etc., sin que llegue a configurarse por ese solo hecho un incumplimiento por parte de la empleadora y que pueda ser catalogado como persecución o sistemático con el fin de que el accionante renunciara, ya que, como se itera, no se allegó ningún medio de prueba para demostrar su dicho. Para la Sala, la circunstancia alegada no deja en evidencia que el móvil de la renuncia sea producto de una coacción invencible que excluya el acto voluntario de dimisión, este acto que solicitó la empresa demandada, por sí mismo no entraña un componente coercitivo, ni tiene la suficiente entidad para quebrantar la voluntad del trabajador, al punto de truncar su capacidad de decisión.

Sigue la carta: “4. En diversas oportunidades he sido objeto de humillaciones y acoso laboral por parte de la directora de agencia Damaris Bohórquez, pues es absolutamente claro que no soy una persona absolutamente de su agrado, pero por encima de esta situación soy una persona honorable y que se ha caracterizado en estos 11 años que he trabajado para la entidad financiera de ser absolutamente honesto, responsable y cumplidor de mis obligaciones, sin embargo debo confesar que no soporto más la presión que la señora Bohórquez ejerce sobre mí. 5. Generalmente en el momento de cierre, la directora de agencia de Paipa exige la absoluta agilidad y acosa para cerrar la agencia sin entender que cualquier descuadre, implica un perjuicio económico para mí, situación que si pasa a la inversa, ella no agiliza el cierre, sino aprovecha esos momentos para el ocio. 6. Es importante resaltar que siempre he trabajado con absoluto agrado, pero lastimosamente el ambiente laboral, es un ambiente de chisme, situación que no estoy dispuesto a acolitar, pues siempre me mantengo

alejado de estas situaciones. 7 En definitiva la agencia de Paipa, no cuenta con un buen líder situación que se ha visto reflejado en el acoso laboral, el cual me obliga hoy a renunciar”.

La representante legal de la empresa en el interrogatorio absuelto, los testimonios de la directora de gestión laboral y la directora de Zona a nivel Boyacá, manifestaron que desconocen los hechos descritos como presunto acoso laboral, por cuanto, no hay algún escrito o queja presentada por el accionante de tal circunstancia ante el comité de convivencia laboral. Ahora, no son de recibo los reparos del recurrente al señalar que desconocía los mecanismos, debido a que el mismo estaba establecido en el Reglamento Interno del Trabajo (fl.110), *capítulo XI, Mecanismos de prevención del acoso laboral* y la existencia de constancia de que la Cooperativa demandada socializó dicho reglamento al señor demandante Giraldo Aponte, como se puede verificar con la documental vista a folio 109 de la carpeta digital. Tampoco son de recibo los reparos encaminados a que el trabajador no sabía cómo hacer la solicitud, por cuanto, la norma y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia han establecido que basta con la queja o solicitud radicada ante el comité, la cual no exige una forma sacramental para la interposición de la misma.

La testigo de Andrea Ochoa Avendaño, no dijo nada frente al tema bajo estudio, manifestó que ella trabajaba en la Agencia de Duitama y el demandante trabajaba en Paipa, refirió aspectos de la jefe de zona, pero en cuanto a la relación de ellas más no le consta del trato o las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral frente al demandante. Por su parte, Milena Roció Camargo Pedraza, tampoco se pueden tener en cuenta por cuanto solo fue dos o tres veces al lugar de trabajo del demandante durante la vigencia de la relación laboral, por tanto, no presencié los hechos antes descritos.

Así las cosas, se desprende que el demandante incumplió con la carga de la prueba, contenida en el artículo 167 del Código General del Proceso aplicable en materia laboral, omitiendo acreditar en juicio, como era su ineludible deber

procesal, los hechos en los que fundamenta sus pretensiones, se debe concluir que la terminación del contrato de trabajo, no le es imputable al empleador y tales falencias demostrativas conducen indefectiblemente a la absolución de la parte accionada, como lo resolvió el juez de primera instancia.

Ahora, la Sala advierte que la parte actora en la demanda y el recurso de alzada, describe hechos constitutivos para ella que son acosos laboral en la modalidad de discriminación, los cuales no fueron descritos en la carta de dimisión como motivos o posibles incumplimientos por parte del empleador y la norma que se trajo a colación es enfática y clara en establecer que la parte que termina unilateralmente la relación laboral debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales o motivos distintos a los expresados al momento de la renuncia o el despido.

Por lo expuesto, la decisión será confirmada en este aspecto.

2.3. Horas Extras:

Para obtener condena por concepto de horas extras y trabajo suplementario, la prueba ha de ser diáfana, clara y concreta en cuanto al tiempo exacto que en dichas labores suplementarias empleó el trabajador, toda vez que, de vieja data la Corte Suprema de Justicia, en posición de la que ha hecho eco esta Corporación, ha indicado que en tratándose de reclamaciones por los mencionados rubros, no puede entrar el administrador de justicia a hacer suposiciones o cálculos para liquidarlos, sino que, se debe contar en el proceso, se itera, con la prueba fidedigna y contundente respecto a la cantidad de horas trabajadas por fuera de la jornada legal de trabajo. Asimismo, al promotor del proceso le atañe acreditar dentro de esta clase de reclamación de derechos, la jornada laboral y el trabajo en tiempo suplementario si lo alega.

El recurrente, indica en que está plenamente demostrado que el demandante laboró diez (10) horas de más sobre la jornada ordinaria semanal normal, con los testigos tanto de la parte demandante como demandada. Asimismo, la

152383105001202000001 01

Cooperativa Financiera accionada reconoció que no se registraban horas extras, luego es una acción totalmente flagrante para los derechos irrenunciables del trabajador.

Frente al tema se encuentra el interrogatorio de parte de la representante legal Adriana del Socorro Quiroz Sierra, frente al tema señaló que las oficinas tienen un horario de atención de 8 a 11:30 am y de 2 a 6 de la tarde al público, que es un horario dentro de las horas permitidas y reglamentadas, además indicó que el cargo de cajero que ostentaba el demandante, no había razón para que se produjera horas extras.

Andrea Ochoa Avendaño en su testimonio señaló que ella trabajaba en Duitama y el demandante en Paipa, pero que el horario para las agencias era el mismo 7:45 de la mañana a 12:00 o 12:15 y de 1:45 a 6:15 pm, dependiendo la afluencia de público.

El estimonio de María Elizabeth Sanabria Sandoval directora de zona, indicó que el horario era de 8 a 12 de la mañana y de 2 a 6 de la tarde, entrando el demandante diez minutos antes por el manejo de las cajas fuertes, en cuanto a horas extras señaló que desconocía que hubiese hecho algún requerimiento por cuanto ningún jefe había reportado y que para el cargo del accionante no se generaban las mismas.

Lina María Jaramillo Duque directora de gestión laboral señaló que la agencia tiene un horario establecido de 8 a 12 de la mañana y de 2 a 6 de la tarde, 10 minutos antes para poder tener a disposición todas las herramientas para el servicio al cliente, ningún área supera las cuarenta y ocho (48) horas semanales y el cargo de cajero tesorero, no requería de horas extras.

Eliana Damaris Bohórquez Monroy jefe de la agencia de Paipa manifestó que se ingresaba diez minutos antes, por ser el demandante el cajero principal y tener las claves de las cajas, para dicho cargo no se requería de horas extras, la oficina se cierra a las 5:30 pm y se tiene media hora para terminar de atender las personas que quedan en la agencia.

Contrato Individual de trabajo a término indefinido⁵, en la cláusula sexta *el trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador pudiendo hacer ajustes o cambios de horarios cuando lo estime conveniente, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el art. 164 del CST...sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am a 10:00 pm*”

Reglamento Interno de Trabajo⁶, “*capítulo V, Jornada de trabajo. Artículo 13. Jornada máxima de trabajo de los trabajadores de Confiar es de 48 horas semanales y en todo caso la permitida por la ley. Artículo 15. Horario de trabajo de Confiar se establece de manera que se puede garantizar la adecuada prestación del servicio a los asociados, clientes y usuarios...para los trabajadores de las agencias en la mañana la hora de inicio de labores será a las 7:45 am y la de salida será a las 12:00 m, en la tarde la hora de entrada será a las 2:00pm y la hora de terminación de las labores 6:00 pm el horario anterior regirá de lunes a viernes, el sábado se laborará de 7:45 am a 1:00 pm* “

De la prueba documental y testimonial, deja ver que acertadamente el fallador de primera instancia infirió que no se logró demostrar con exactitud el trabajo suplementario que reclama la parte actora. Para la Sala, no se puede ordenar pago de horas extras, ya que no está indicado que días y cuántas horas, fueron efectivamente laboradas durante la vigencia de la relación laboral por el demandante y del estudio de los testimonios y las pruebas allegadas no se probó que la jornada laboral excediera la máxima legal. Así las cosas, se establece plenamente que el accionante no probó como estaba a su cargo los supuestos de hecho que enmarcaron sus pretensiones alusivas al tema bajo estudio, de conformidad con el artículo 167 del Código General del Proceso, al cual se llega por remisión analógica por lo que corresponde a la Sala confirmar la decisión en este aspecto.

⁵ Carpeta Digital-Contestación de demanda-Anexos.

⁶ Carpeta Digital-Contestación-folio 112

2.4. Auxilio de transporte:

El recurrente señala que es factible el auxilio de trabajo, teniendo en cuenta la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Constitucional, las cuales indican como uno de los criterios predominantes la causación del servicio y un derecho fundamental del trabajador como irrenunciable.

Para la Sala de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1ra de 1963 el auxilio de transporte se considera *“incorporado al salario, para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales, el auxilio de transporte decretado por la Ley 15 de 1959 y Decretos reglamentarios”*

Por lo anterior, el auxilio de transporte cuando los trabajadores tiene derecho a él debe tomarse en cuenta para el pago de prestaciones sociales, por lo que su valor deberá sumarse al salario cuando se va a efectuar la liquidación de las mismas, los artículos 2.º y 5.º de la Ley 15 de 1959, la mencionada prerrogativa tiene naturaleza de un auxilio económico con destinación específica, y se *encuentra previsto para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo legal*, valor que fija el Gobierno Nacional a más tardar el 31 de diciembre de cada año.

En ese sentido, todo trabajador que devengue hasta dos salarios mínimos legales, tiene derecho al auxilio de transporte; luego, si este afirma que no le fue reconocido es al empleador a quien le corresponde probar que sí lo pagó o que aquel no tenía derecho a su reconocimiento. Ello, por cuanto se trata de una negación indefinida que conforme al artículo 167 del Código General del Proceso, no requiere demostración y, por tanto, es al empleador a quien se traslada la carga de desvirtuar su supuesto cumplimiento.

Dicha inversión probatoria obedece a la excepción al principio general que consagra esta última preceptiva según la cual incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, pues obedece a *«circunstancias prácticas que hacen más fácil*

para una de las partes demostrar la verdad o falsedad de ciertos hechos», caso en el cual el traslado o la inversión hace que «el adversario de la parte favorecida con la presunción o que funda su pretensión en hechos indefinidos es quien debe desvirtuarlos»⁷.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que en el expediente está demostrado que la relación laboral se extendió desde el 13 de diciembre del 2008 hasta el 18 de junio del 2019 como quiera que la convocada propuso la excepción de *prescripción* y el accionante interpuso la demanda el 19 de diciembre del 2019, el auxilio de transporte exigible con anterioridad al 19 de diciembre de 2016, se encuentra prescrito, se tiene que en el expediente está demostrado conforme a los desprendibles de nomina vistos a folios 93 al 106 que la Cooperativa Financiera demandada le canceló al demandante el auxilio de transporte cuando el salario mensual no superó dos veces el salario mínimo legal, y aquellos casos en que excedió no reconoció el mismo, ya que por disposición legal no estaba en la obligación de reconocerlo, por tanto, no es dable los reparos del recurrente en este sentido, por lo que la decisión se confirmará en este sentido.

2.5. Indemnización Moratoria artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo:

Frente al tema es abundante la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, relacionada con la procedencia de la indemnización moratoria, prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo que desde tiempo atrás ha dicho que no procede en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso concreto las que permiten valorar las razones por las cuales, el empleador incumplió con la obligación de pagar los salarios y prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral. (SL2805-2020 y SL572-2021).

⁷ Sentencia SL 2169-2019. Radicación N° 72544. 5 DE JUNIO DEL 2019. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Así las cosas, para la imposición de esta sanción debe analizarse en cada caso particular la conducta del empleador, toda vez que en virtud del principio constitucional relacionado con la presunción de la buena fe⁸ debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir la mala fe, análisis que debe efectuarse, teniendo en cuenta que no basta la simple manifestación efectuada por el empleador demandado de que ha obrado de buena fe, pues es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas.

En el *sub examine*, la Sala establece que la Cooperativa empleadora, señaló frente al tema, que una vez, se dio por terminado el vínculo laboral, procedió a realizar la liquidación del contrato de trabajo,⁹ teniendo como fecha de retiro el 17 de junio del 2019 avisó al demandante, el cual una vez tuvo conocimiento, presentó derecho de petición solicitando el pago del 18 de junio misma anualidad, por cuanto en la carta de renuncia infirmó que laboraba hasta ese día. La Cooperativa demandada procedió a efectuar la re-liquidación y el pago,¹⁰ como lo corrobora la parte accionante en el interrogatorio absuelto.

Así las cosas, la demandada cumplió con los pagos de prestaciones sociales a que tenía derecho el accionante y los salarios, como se observa de las pruebas aportadas¹¹ las mismas fueron conducentes para establecer el buen proceder de la accionada al no quebrantar derechos mínimos del que presta el servicio. Por tanto, es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, como a bien lo tuvo el *A quo*, en tal sentido, se confirmará la sentencia recurrida.

2.6. Costas en esta instancia:

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del

⁸ Constitución Política, Art. 83.

⁹ Carpeta Digital-Contestación de la demanda. Folio 57

¹⁰ Carpeta Digital-Contestación de la demanda. Folio 58

¹¹ Carpeta Digital-Contestación de la demanda. Folio 61 a 106.

152383105001202000001 01

Proceso solo permite su imposición “*cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación*”.

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia, se desarrolló con controversia pues la demandante recurrente además de argumentar su recurso también alegó en esta instancia, como igualmente lo hizo el actor, y al resultar negada la pretensión revocatoria, conforme con la regla 1ª del artículo 365 del Código General del Proceso se hará la condena en costas, fijándose las agencias en derecho en un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

3. Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE :

3.1. Confirmar en todas sus partes la sentencia del 9 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

3.2. Costas a cargo de la parte demandante. Fijar las agencias en derecho en una suma igual a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Ejecutoriada esta decisión, devolver el expediente al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

152383105001202000001 01



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

4316-210233