



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué
Sala Laboral

Ibagué, Tolima, Veintiuno (21) de octubre de dos mil veinte
(2020)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, integrada por los magistrados Osvaldo Tenorio Casañas y Kennedy Trujillo Salas, con la presidencia de la magistrada Mónica Jimena Reyes Martínez, se reúne bajo los lineamientos del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, a fin de resolver el recurso de apelación que la parte demandante interpuso contra la sentencia del 25 de noviembre de 2019, emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Ibagué dentro del proceso ordinario laboral radicado bajo el número **73001-31-05-002-2018-00029-01**, promovido por LUIS ALBERTO SIERRA MENDIETA contra TRANSPORTE EXPRESO IBAGUÉ.

I) DECISIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Mediante decisión del 25 de noviembre de 2019, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué negó las súplicas de la demanda; declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada; y condenó en costas a la parte actora.

Concluyó la A Quo que a pesar de estar demostrados los padecimientos de salud del demandante, aquél no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997, dado que según jurisprudencia de la SCL CSJ, aquella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas que estén calificadas y con limitación moderada, severa y profunda, en cuanto son las personas consideradas discapacitadas, esto es, aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior al 15% de pérdida de capacidad laboral, requisito que no se cumplió en el presente caso. Así, refirió que el vínculo laboral culminó con ocasión a la expiración del plazo pactado, de conformidad con lo estatuido en el numeral c) del artículo 61 del CST, que no, por su estado de salud.

Negó el trabajo suplementario al considerar que no había prueba fehaciente que lo demostrara ni autorización por parte de la

empleadora para su causación, primero, porque las planillas de asistencia de conductores arrimadas no tienen la firma del empleador ni la autorización que se acordó en el contrato de trabajo inicial, y segundo, porque las copias de control diario de asistencia laboral están diligenciadas a lapicero y tampoco está la firma de autorización de la demandada.

Finalmente, en cuanto a las dotaciones, trajo a colación la Sentencia SL1064 de 2018 CSJ SCL para referir que no obra en el proceso el valor de los perjuicios causados al demandante por la falta de entrega de este elemento, lo que tornaba imposible su procedencia.

II) RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión el apoderado judicial del demandante solicita se revoque la decisión de primera instancia y, en su lugar, se acceda a las pretensiones, con base en los siguientes fundamentos:

Insiste en que desde el mes de septiembre de 2016 el señor LUIS ALBERTO SIERRA empezó a presentar un detrimento en su salud, diagnosticándosele, el 9 de ese mes y año, la ruptura del supraespinoso o síndrome del manguito rotatorio, por lo cual inició tratamiento médico con diversos especialistas, situación de la que notificó a su empleadora desde octubre del mismo año, como consta en la solicitud de estabilidad reforzada que se aportó al proceso y que aparece en el sindicato al que el trabajador estaba afiliado para ese entonces, sin embargo, adujo, transcurridos 15 días, la empresa accionada le remitió al demandante un preaviso de la terminación de su contrato de trabajo el cual surtiría efectos 8 meses después de dicha notificación.

Refiere que no se allegaron causales objetivas que mantuvieran la terminación del contrato tales como indisciplina, ineficacia o bajo rendimiento, y, por el contrario, están las recomendaciones médicas de evitar cargas pesadas mayores a 2 kg, entorpeciendo así sus labores diarias pues su trabajo era conducir una buseta del servicio público, labor última que implicaba el movimiento del brazo derecho para cobrar dinero equivalente al pasaje cancelado por los usuarios.

Asegura que conforme la historia clínica y los conceptos médicos está probado que el estado de salud del actor no ha mejorado y que actualmente continúa en tratamiento médico por el síndrome del manguito rotador, enfermedad que impone peligro para su movilidad, y que no fue tenida en cuenta al momento de terminársele su contrato de trabajo de manera unilateral, sin justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo, lo que vulnera su derecho a la estabilidad

laboral reforzada pues insiste que la demandada tenía pleno conocimiento tanto de su estado de salud como de las recomendaciones médicas, tratamientos, remisiones y exámenes radiológicos y demás procedimientos médicos que se le han venido practicando constantemente.

Expone que conforme los lineamientos expuestos por la Corte Constitucional en Sentencia T-225 de 2012, el vencimiento del plazo pactado no es suficiente para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, siendo obligatorio acudir a un inspector del trabajo para que sea aquél quien determine si la decisión del empleador es correcta o no, procedimiento que omitió la pasiva. Además, asegura que la demandada reconoció tácitamente la debilidad manifiesta del demandante pues posteriormente y a la fecha en que se puso en conocimiento de sus padecimientos físicos, le asignó la función de conductor disponible que implica estar en una sala de espera las 8 horas laborales, esto es, ejercer labores de mensajería o de secretaría.

Así, reitera que el señor SIERRA actualmente continúa en tratamiento médico y que de no protegerse su empleo se vulnerarían la mayoría de sus derechos fundamentales pues no podría continuar con ellos ni vincularse con otro empleador ante su precaria situación de salud, transgrediéndose por ende su mínimo vital y el de su núcleo familiar en el que todos dependen económicamente de él, especialmente unos menores de edad.

Aunado a lo anterior, asegura que el promotor de la litis trabajaba más de 8 horas laborales, sin recibir contraprestación alguna por su trabajo extra legal y que como lo manifestó en el oficio 29 de junio de 2017, no le fueron canceladas las dotaciones reglamentarias durante los periodos laborales bajo el argumento de que no tenía derecho a estas sin aportar la demandada prueba alguna dentro del proceso de que se le entregaron debidamente, por lo cual deben reconocerse a través de una compensación y de un procedimiento indemnizatorio.

Finalmente, controvierte el argumento de la apoderada judicial de la pasiva en cuanto a la prescripción de los derechos laborales, al referir que de cara a los artículos 488 CST y 151 del CPT, estos prescriben a los 3 años de haberse causado y, en el presente caso, la terminación del contrato de trabajo tuvo lugar el 3 de junio de 2017, habiéndose interpuesto la demanda dentro del término de ley.

III) ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme constancia secretarial del 24 de julio de 2020, las partes guardaron silencio.

IV) CONSIDERACIONES DE LA SALA

Sea lo primero señalar que ningún reparo existe acerca de la validez formal del trámite y concurrencia de los presupuestos procesales de manera que no se advierte circunstancias que puedan configurar causal de nulidad o que impidan la emisión de una sentencia de fondo que resuelva el recurso de apelación que interpuso la parte actora.

No se suscita controversia respecto de la existencia del contrato de trabajo a término fijo suscrito el 4 de junio de 2015 por una duración de 6 meses, que fue prorrogado hasta el 3 de junio de 2017 cuando finalizó por expiración del plazo pactado (Fl. 360), tampoco que el 25 de octubre de 2016 el Director de Talento Humano de la empresa demandada preavisó la no prórroga del contrato de trabajo y la terminación del mismo a partir del 3 de junio de 2017 (Fls. 48-49), ni que con ocasión a la acción de tutela que se falló en favor del demandante, aquél fue reintegrado a la empresa a partir del 12 de octubre de 2017 (Fl. 275) y actualmente se encuentra laborando en el cargo de conductor en disponibilidad, según lo refirió el representante legal de la pasiva al absolver interrogatorio de parte.

Problemas Jurídicos: Corresponde a la Sala resolver los siguientes cuestionamientos jurídicos planteados en la apelación:

- i) Si a la terminación del contrato de trabajo el demandante gozaba de una garantía de estabilidad laboral por su condición de discapacidad que dé paso a la reinstalación en el lugar de trabajo, de conformidad con la Ley 361 de 1997.
- ii) Si el demandante acreditó trabajo suplementario.
- iii) Si hay lugar al reconocimiento de perjuicios causados por la falta de suministro de dotaciones.

Tesis: La tesis que sostendrá la Sala consiste en que se demostró que, para la época de la terminación de la última prórroga del contrato de trabajo, el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, ello independiente al vencimiento del plazo pactado, que alegó la pasiva como justa causa; sin embargo, no se acreditó trabajo en jornada suplementaria ni se demostraron los perjuicios causados al demandante por la falta de entrega de dotaciones, razón por la cual, habrá de revocarse parcialmente la sentencia de primera instancia.

Para sustentar la tesis, la Sala presenta los siguientes argumentos jurídicos relevantes.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala: *“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”*

El citado artículo dispone que las personas discapacitadas que son despedidas por razón de su limitación, serán acreedoras a una indemnización igual a 180 días de salario, precepto declarado exequible por la Corte Constitucional, en sentencia C-531 de 2000, en el entendido que carece de todo efecto el despido realizado por causa de una limitación física sin que exista autorización de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del mismo.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia sostiene que la protección opera respecto del trabajador que padezca de una discapacidad superior al 15% de PCL, y aunque recientemente en la Sentencia SL2586 de 2020 rectificó que no es necesario la calificación previa como lo exigía antes, si continúa sosteniendo que no cualquier afectación al estado de salud abre paso a la protección foral de marras sino solo aquella que se enmarque en las categorías de discapacidad leve, moderada y severa.

Por su parte la Corte Constitucional defiende el postulado de que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se extiende para *“todos aquellos que: tengan una afectación en su salud y que esa circunstancia les impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus funciones laborales en condiciones regulares y se tema que, en esas condiciones particulares, pueda ser discriminados por ese solo hecho”* sin que interese el grado de minusvalía, de forma que todo despido de las personas en debilidad manifiesta o indefensión sin el cumplimiento del permiso se presume que fue por su afectación.

Esta posición ha sido sostenida en sentencias T- 039, 118, 230, 232 y 412 de 2010 y 019 y 025 de 2011 y en la Sentencia SU-094 de 2 de febrero de 2017.

En el presente caso, la pasiva limitó su defensa en la finalización del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, argumento que acogió la A Quo y que reprocha el recurrente al asegurar que, según jurisprudencia de la Corte Constitucional, no es suficiente esta causal para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, siendo obligatorio acudir a un inspector del trabajo. Para resolver el *quid* del asunto, resulta necesario traer a colación reciente pronunciamiento de la SCL CSJ, que en sentencia SL2586 de 2020 refirió que la causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en la realidad, y que no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación del contrato de trabajo. Así, se pronunció la alta Corporación:

"Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminatoria. "

CASO CONCRETO

En el *sub judice*, asegura el demandante que el 3 de junio de 2017 la COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA. finalizó su contrato de trabajo de manera unilateral aduciendo la expiración del plazo pactado, pese al conocimiento que ésta tenía de su estado de salud, y sin mediar la autorización respectiva del Ministerio del Trabajo (Fl. 274).

Procede entonces la Sala a estudiar las pruebas adosadas al expediente, con la finalidad de establecer el criterio de interpretación que mejor se ajuste a las particularidades del caso, bajo la égida de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

De cara a la documental aportada al expediente, se tiene que efectivamente el 13 de agosto de 2016, el señor LUIS ALBERTO SIERRA MENDIETA acudió a consulta en la que refirió cuadro de dolor en hombro derecho de 5 años de evolución, aumentado en los últimos días hasta el punto de no poderlo levantar, por lo cual se le diagnosticó el síndrome del manguito rotador y se le ordenó una ecografía articular de hombro (Fls. 12-16); que el 16 de septiembre acude nuevamente al médico confirmándose el diagnóstico con la observación de "*RUPTURA DE SUPRESPIOSO*", y ordenándosele control o seguimiento por especialista en ortopedia y traumatología (Fls. 17-22); que el 11 de octubre siguiente, el demandante junto con el Presidente del SNTTSUB TOLIMA, presentan derecho de petición al Gerente General de la empresa solicitando se le otorgue al primero estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta con ocasión a su enfermedad "*TENDINITIS DEL SUPRA ESPINOSO CON ROTURA DEL MISMO*" (Fls. 26-30), aclarando mediante oficio recibido el 26 de octubre del mismo año, que el diagnóstico es el de "*SINDROME MANGUITO ROTADOR*" catalogado por la tabla de enfermedades como de origen profesional (Fls. 46-47); al día siguiente, 25 de octubre de 2016, el Director de Talento Humano le notificó al señor SIERRA MENDIETA la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 3 de junio de 2017, con ocasión a la expiración del pazo pactado (Fls. 48-49). El 26 de diciembre de 2016, el demandante remite oficio al Director de Talento Humano en el cual le allega fórmulas médicas y autorización de servicios (Fl. 118); el 24 de febrero de 2017 se le practica resonancia magnética en hombro derecho (Fl. 143); el 22 de marzo de 2017 tiene nuevamente consulta médica en la que refiere que hubo pobre respuesta a "*TF Y A INFILTRACIONES...*" y se recomiendan terapias físicas (Fl. 146); el 27 de abril del mismo año se recomienda valoración por clínica del dolor y por fisioterapia porque el dolor continúa (Fl. 158)

Al demandante se le otorgaron las siguientes incapacidades: del 25 de octubre al 23 de noviembre de 2016 (Fl. 83), el 24 de noviembre de 2016 (Fl. 88); del 25 de noviembre al 14 de diciembre de 2016 (Fl. 93); del 14 al 23 de diciembre de 2016 (Fl. 97); del 22 de marzo a abril de 2017 (Fl. 145); del 31 de julio al 4 de agosto de 2017 (Fl. 183).

La relación anterior evidencia que tan pronto el empleador tuvo conocimiento del diagnóstico del demandante procedió a preavisar la

no prórroga del contrato de trabajo con una antelación muy superior a los 30 días que establece la norma, actitud que causa extrañeza para la Sala y que le permite inferir que su decisión de dar por terminado el vínculo laboral del señor LUIS ALBERTO SIERRA MENDIETA estuvo motivada por su condición de salud que no por razones objetivas.

Si bien no desconoce la Sala que efectivamente para la fecha de la terminación del contrato, el demandante no se encontraba incapacitado, pues su última incapacidad data del 22 de marzo de 2017, lo cierto es que desde que se le diagnosticó el "*SINDROME MANGUITO ROTADOR*" en septiembre de 2016 y hasta la fecha, ha estado en tratamiento médico por el mismo padecimiento, y en el *sub judice*, la pasiva en momento alguno probó que las actividades para las cuales fue contratado el demandante, esto es, la de conductor de buseta, hubieran desaparecido. Por el contrario, se observa en el certificado de Cámara de Comercio que el objeto social de la COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA. es precisamente prestar el servicio público de transporte terrestre automotor (Fls. 4-9), por manera que la labor que desarrollaba el actor como conductor es indispensable en el desarrollo de sus actividades.

Así las cosas, tal como lo consideró la SCL CSJ no resulta suficiente alegar el vencimiento del plazo pactado para derruir la presunción de que el contrato finalizó con ocasión a los problemas de salud del trabajador sino que corresponde al juzgador, con base en el material probatorio aportado, determinar si en realidad esa fue la razón para la desvinculación, carga de la prueba que para la Sala no fue cumplida por la pasiva, pues lo que se desprende con la actitud por ella desplegada es que tan pronto tuvo conocimiento de la enfermedad del actor decidió activar su defensa y prepararse en el tiempo enviándole al trabajador su intención de no prorrogar el contrato de trabajo con más de 7 meses de antelación.

Bajo tales parámetros, se habrá de declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo acaecida el 3 de junio de 2017, y se ordenará a la COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA. que mantenga el reintegro ordenado mediante sentencia de tutela, debiendo pagar al demandante los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el 4 de junio y hasta el 11 de octubre de 2017 día anterior a su reubicación, debidamente indexados, y el pago de los aportes a los subsistemas de pensión y salud. Para tales efectos, se deberá tener en cuenta un último salario de \$754.490 (Fl. 170).

No sobra precisar que el reintegro no implica un cambio en la

naturaleza del contrato a término fijo pactado por las partes, el cual goza de plena validez y continuará rigiéndose por las disposiciones pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL15610-2016).

Además, y como quiera que fue pedido en la demanda inicial, se sancionará a la empresa con el pago de 180 días de salario, al tenor de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, declarado condicionalmente exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-531-2000, equivalente a **\$4.526.940**.

No prospera la excepción de prescripción propuesta por la pasiva, habida cuenta que el contrato de trabajo finalizó el 3 de junio de 2017, la acción de tutela la radicó el 4 de septiembre del mismo año (Fl. 188) y la demanda la instauró el 22 de enero de 2018 (Fl. 1), esto es, dentro de los 3 años que establecen los arts. 151 del CST y 488 del CPTSS.

TRABAJO SUPLEMENTARIO

Frente al trabajo suplementario, ha sido pacífica la postura jurisprudencial según la cual al trabajador le corresponde arrimar las pruebas que demuestren el trabajo más allá de la jornada ordinaria que deben ser de tal contundencia que no dejen duda alguna de su ocurrencia en el ánimo del juzgador, es decir, que el caudal probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión, de forma que no le sea necesario al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias, para determinar el número probable de las que estimen trabajadas (SL 3085/2019).

El demandante asegura que realizaba turnos de lunes a domingo de 4:30 a.m. a 10:30 p.m., sin un horario fijo de almuerzo, lo que arroja un total de 10 horas extras diarias, sin que hubiera recibido ningún tipo de compensación (Fl. 271).

Por su parte la pasiva asegura que el actor laboró dentro de la jornada legal máxima ordinaria, según los horarios y enturnamiento realizados por la Secretaría de Tránsito, Transporte y de la Movilidad de Ibagué (Fl. 358 reverso), asegurando que las busetas no pueden trabajar todos los días debido a que se les aplica el pico y placa y porque los domingos y festivos, la entidad aludida solo programa para circular una parte de los vehículos de las empresas y los restantes deben suspender las labores.

Para definir el asunto, resulta indispensable acudir a la prueba documental aportada, habida cuenta que el único testigo arrimado al plenario, José Alexander Ligarreto, nada dijo al respecto.

Así, se tiene que a folios 51 a 56 y 61 se anexaron sendos folios denominados "*ASISTENCIA CONDUCTORES EMPRESA...*" en los que, si bien efectivamente aparece relacionado el nombre del demandante, los mismos no tienen firmas ni signos de individualidad como un sello, impronta o marca o señal física o electrónica que permita inferir que fueron elaborados por la pasiva, y tampoco fueron aceptados por ella, de manera, que no puedes otorgárseles el valor probatorio al que aspira la parte actora.

Ahora bien, del control diario de asistencia laboral (Fls. 57 a 60 y 62 a 82) tampoco es posible establecer el horario de trabajo al que alude el demandante en el libelo inaugural en la medida que ninguno tiene la fecha en la que se realizó la jornada laboral, por manera, que resulta imposible determinar si fue de lunes a sábado o se trató de dominicales o festivos o a qué mes correspondió, además, que no en todos los documentos consta de forma clara la hora de entrada y la hora de salida, vacíos que impiden efectuar una liquidación del número de horas extras causadas durante la ejecución del vínculo laboral.

Así las cosas, resulta imposible acceder a las pretensiones del actor, pues, se insiste, deben acreditarse las fechas y horas efectivamente trabajadas para que proceda el pago del trabajo suplementario, carga que radica en cabeza de la parte convocante a juicio y que para el asunto de marras no se encuentra satisfecha, pues solo obra la manifestación hecha por el propio demandante de la que no puede derivarse alguna prueba de trabajo suplementario, pues ello implicaría permitirle constituir su propia prueba (Sentencia Rad.: 34223 del 13 de abril de 2010).

Así las cosas, no es plausible basar la decisión exclusivamente en lo que una de las partes afirma respecto a sus aspiraciones, como lo pretende al apoderado judicial del demandante, pues se repite, quién afirma un hecho en un proceso tiene la carga procesal de demostrarlo y en el presente caso esta parte incumplió su carga procesal, pues la documental aportada carece de la convicción suficiente para efectos de acceder al pago de este concepto, pues no pudo precisar los días exactos de las labores con sus respectivos horarios, y no se conoce a ciencia cierta cuando laboró el señor SIERRA MENDIETA en el día, en la noche, en días de descanso obligatorio o días de fiesta, falencias que, se repite, imposibilitan su reconocimiento, debiendo confirmarse la sentencia de la A Quo.

DOTACIONES

Pide el actor el pago de las sumas que adeuda la demandada por concepto de dotaciones, pues asegura, que no le fueron suministradas durante la vigencia del contrato de trabajo.

Respecto del calzado y vestido de labor, se debe tener en cuenta que su reclamo no procede a la terminación contractual, sino en vigencia del mismo, y que solo procede el reclamo de la indemnización por un daño causado por el incumplimiento del empleador en sus obligaciones legales, tal como lo ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de Justicia, que en sentencia SL1064 de 2018 señaló:

"... en tanto el suministro de las dotaciones solo tienen sentido en vigencia de la relación laboral, culminada la cual, solo puede reclamarse una indemnización por el perjuicio causado debido a su falta de entrega. De otro lado, la conclusión fáctica del Tribunal atinente a la falta de prueba del perjuicio tampoco es controvertida, por la vía adecuada. En efecto, la censura no le muestra a la Corte, siquiera de manera somera, cuáles fueron esas sumas que dejó de recibir el trabajador al no recibir oportunamente sus dotaciones, de manera que la conclusión del Tribunal atinente a que «...la parte demandante no demostró el perjuicio causado por la no entrega de la dotación...» permanece incólume y le da pleno soporte a la decisión atacada".

Con fundamento en lo anterior y como quiera la parte demandante no demostró el perjuicio causado por la no entrega de la dotación, debe absolverse de esta pretensión y confirmar la decisión de primera instancia.

Bajo tales parámetros, se habrá de revocar parcialmente la sentencia apelada.

V) COSTAS

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada. Se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$877.802.

En razón y mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO.- REVOCAR el numeral 1º de la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Ibagué el 25 de noviembre de 2019, para en su lugar, declarar ineficaz la terminación del contrato

de trabajo acaecida el 3 de junio de 2017, y ordenar a la COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA. que continúe con el reintegro ordenado mediante sentencia de tutela, debiendo pagar al demandante los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el 4 de junio y hasta el 11 de octubre de 2017, debidamente indexados, y el pago de los aportes a los subsistemas de pensión y salud. Para tales efectos, se deberá tener en cuenta un último salario de \$754.490.

SEGUNDO: CONDENAR a la COOPERATIVA TOLIMENSE DE TRANSPORTADORES EXPRESO IBAGUÉ LTDA. al pago de 180 días de salario, equivalentes a **\$4.526.940**, los cuales deberán ser debidamente indexados al momento de su pago.

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás el fallo apelado.

CUARTO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte demandada. Se fijan como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$877.802.

Decisión aprobada mediante Acta N. 003 de 15 de octubre de 2020.

Esta sentencia se notificará en ESTADOS WEB conforme el art. 8 Decreto 806 de 2020, y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.



CS Scanned with CamScanner

MÓNICA JIMENA REYES MARTÍNEZ
Magistrada

OSVALDO TENORIO CASAÑAS
Magistrado
(Ausencia Justificada)



KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado (Aclara Voto)