



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ  
Magistrada Ponente**

<b>Proceso</b>	<b>Ordinario Laboral</b>
<b>Accionante</b>	<b>Rodrigo Andrés Vallejo Castillo</b>
<b>Accionado</b>	<b>Cueros Vélez SAS</b>
<b>Radicado</b>	<b>76001-31-05-018-2020-00233-01</b>

**Sentencia N°. 013**

Aprobada mediante acta No. 013

Santiago de Cali, dieciocho (18) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse<sup>1</sup> del recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia no. 068 de 19 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **RODRIGO ANDRÉS VALLEJO CASTILLO** en contra de **CUEROS VÉLEZ SAS**.

**I. ANTECEDENTES**

Pretendió la parte demandante, principalmente, que se declare un contrato de trabajo realidad a término fijo desarrollado entre las partes del 01 de diciembre de 2017 al 30 de agosto de 2019; que se reconozca el pago de indemnización por despido indirecto; que se reconozca el pago de horas extras que obedecen a 4 diarias por todo el tiempo laborado teniendo en cuenta un “*IBL de \$1.500.000*”;

---

<sup>1</sup> La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

solicita además el pago de descuentos de salarios estipulados en el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo por el tiempo laborado; y solicita el pago de \$400.000 que se manifiesta corresponde a las comisiones del último mes laborado.

Para sustentar sus pretensiones refirió como fundamentos fácticos principales y en síntesis, que entre el demandante y la sociedad demandada se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que la fecha inicial del contrato se suscribió desde el 1 de diciembre de 2017 al 30 de mayo de 2018, que el contrato de trabajo fue prorrogado en varias ocasiones, que el actor realizaba funciones como *"bodeguero"*, servicio al cliente y ventas, y que el contrato de trabajo finalizó el día 30 de agosto de 2019 por renuncia del trabajador demandante.

Además adujo la parte demandante, que al actor se le remuneraba por sus labores el valor de \$1.500.000, incluido las comisiones, que durante la relación laboral, la empresa demandada no reconoció al actor horas extras, que el actor laboraba de 12 a 13 horas diarias, que la empresa demandante le descontó del salario al actor la suma promedio de \$300.000 por concepto de *"pérdidas y riesgos de la empresa sin que el actor hubiera cometido culpa grave, leve, y levísima"*, que al actor le fue liquidado su contrato de trabajo y le fueron cotizados aportes a seguridad social, con un salario menor al realmente devengado.

Además manifestó, que el motivo de la renuncia del actor, fue debido a las largas jornadas laborales sin que le fueran reconocidas horas extras.

## II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad demandada Cueros Vélez SAS, contestó la demanda, aceptando los hechos concernientes a que la sociedad demandada suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con el demandante.

Controvirtió los demás hechos, argumentando básicamente y en síntesis, que el contrato de trabajo inicial, fue suscrito para el período del 1 de diciembre de 2017 al 1 de junio de 2018, el cual se fue prorrogando por voluntad de las partes, pero que finalizó el día 30 de agosto de 2019 por renuncia voluntaria del trabajador; que el demandante durante la duración del contrato sólo desempeñó el cargo de “bodeguero”; que al momento de suscribir la relación laboral, se pactó por las partes un salario con dos componentes, uno fijo mensual y otro variable por comisiones que dependía del cumplimiento del presupuesto mensual del actor.

Además replicó, que las partes durante el desarrollo del contrato acordaron la prestación del servicio dentro de la jornada máxima de ley en turnos rotativos, con el fin de respetar los límites de la jornada máxima legal y para que tuviere sus días de descanso obligatorio; manifestó que en vigencia del contrato al demandante le fueron reconocidos y pagados de manera completa y oportuna los recargos que por ley se hubieren causado, todo conforme lo pactado en el contrato y lo regulado por el ordenamiento jurídico, no existiendo ninguna obligación insoluta a su favor; expuso que no es cierto que la empresa demandada le hubiera realizado descuentos no autorizados al actor, en tanto que los descuentos realizados fueron los de ley y los autorizadas expresamente por el mismo demandante cuando compraba prendas y autorizaba expresamente su deducción del salario.

Argumentó, que no son ciertos los motivos de terminación del contrato ahora expresados por el actor en la demanda, en tanto que, en la renuncia presentada por el actor, el mismo manifestó que su renuncia era voluntaria y correspondía a motivos personales.

Finalmente, la empresa demandada se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones de fondo, las que denominó: “*prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, pago y compensación*”.

### III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia no. 068 de 19 de marzo de 2021, resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de la obligación, respecto de las pretensiones invocadas por el demandante señor Rodrigo Andrés Vallejo Castillo en contra de Cueros Vélez SAS, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.*

*SEGUNDO: ABSOLVER a la sociedad Cueros Vélez SAS, de todas y cada de las pretensiones reclamadas en la demanda, presentada por el señor Rodrigo Andrés Vallejo Castillo de condiciones civiles ya conocidas.*

*TERCERO: CONDENAR en Costas al señor Rodrigo Andrés Vallejo Castillo como parte vencida en juicio y en favor de la demandada, las cuales se liquidarán en los términos del artículo 365 y 366 del Código General del Proceso, (...) se señalan como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.*

*CUARTO: Sino fuera objeto de apelación el fallo, CONSÚLTESE ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali”.*

Decisión a la que llegó la *a quo*, tras argumentar principalmente que:

*“(…) que del texto de la carta de terminación y/o renuncia presentada por el demandante ante su empleador, se infiere solamente que dicha renuncia se dio con ocasión de motivos personales, sin que del texto del mismo se pueda extraer como lo pretende el demandante, que la terminación se haya dado con ocasión de las causas ahora alegadas en la demanda. (...) por lo que no prospera la pretensión encaminada a la indemnización por despido injusto y/o indirecto.*

*En lo que corresponde al pago de horas extras, no se cuenta con prueba si quiera sumaria, que el demandante hubiera prestado labores de trabajo suplementario ante la pasiva, en tanto que las horas extras alegadas en los fundamentos fácticos de la demanda, las mismas no fueron acreditadas con pruebas documentales como tampoco testimoniales, (...) los testigos traídos, no son contundentes y asertivos en indicar de manera clara, los horarios de ingreso y de salida del demandante, pues todos señalan unos horarios distintos de entrada y de salida, lo que no logra advertir un convencimiento pleno de las horas que según el demandante laboró en horas extras, (...) por lo que esta juzgadora de instancia, encuentra que no hay lugar a la prosperidad de la pretensión en estudio.*

*(...) Se tiene en lo que corresponde a las deducciones del pago de salarios realizadas al demandante, tenemos que no se encuentra probado que en realidad se hayan efectuado descuentos de sus salarios, si bien es cierto se demuestra que el demandante devengaba salario variable, en el que se incluían comisiones, nada prueba los dichos del mismo, respecto de los descuentos que se alega se le realizaban por descuentos por pérdida de*

*inventario, aunado a ello, no se encuentra establecido en el presente litigio, cuales eran los conceptos, los valores y las fechas, de los descuentos que se pretenden, pues de manera genérica se enuncia dentro de las pretensiones de la demanda, pago de los descuentos adeudados. (...) tenemos que no se cuenta con elemento probatorio, que indique cuales comisiones fueron pagadas de manera incompleta o deducida, y en que fechas se dieron tales descuentos, (...)*

*(...) respecto de la comisión reclamada por el último período laborado, se tendrá que no se demuestra tampoco en el proceso, derecho alguno del demandante a la misma, por lo que también se habrá de absolver de esa pretensión (...)*”.

#### IV. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante, presentó recurso de apelación en los siguientes términos:

*“(...) me permito entonces interponer recurso de apelación, (...) lo primero que debo decir, es desde que la honorable juez empieza a resolver el problema jurídico, hace énfasis en que no le asiste el derecho a mi cliente, porque simple y llanamente el renunció, diciendo que el renuncia de forma voluntaria y queda agradecido, (...) entonces aquí hay un problema, porque la norma dispone unos derechos irrenunciables para el trabajador, ello por cuanto la juez concluye, que por el sólo hecho de haber renunciado, no le da derecho a reclamar las horas extras y las otras pretensiones.*

*Ahora bien, considero que así como existe el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, cuando una relación laboral se firma con un contrato de prestación de servicios, el objeto o razonamiento que la juez le da, es que si se firmó un contrato de prestación de servicios, por usted firmarlo no le asiste el derecho, aquí pasó exactamente lo mismo, el demandante renunció, y en esa renuncia se hace énfasis al contrato de prestación de servicios, empero, la primacía de la realidad fueron distintas, en tanto que queda establecido que él trabajaba de 12 a 13 horas diarias, llama mucho la atención, como la juez no valoró plenamente los testigos, de la parte demandada, a pesar de que no aceptó la tacha formulada por la apoderada de la demandada, entonces considero que sí se cumplió con el objetivo, de que la primacía de la realidad era todo lo contrario a la carta de terminación del contrato, recordemos que el trabajador, en la mayoría de la veces por desconocer la ley, dice vea yo renuncio por esto y esto, la empresa puede decir yo no le doy recomendaciones laborales, entonces esa carga hay que demostrarla, por medio de pruebas documentales y testimoniales.*

*Luego entonces en este proceso, sí fueron 3 testigos, que dieron fe sobre la explotación, por ejemplo Cesar dijo mire, por la explotación laboral, entonces, en ese orden de ideas atendiendo la primacía de la realidad, solicito que se aplique en esta carta de renuncia, y no, dar el castigo que dio la señora juez, que ella, fundamentó su planteamiento jurídico haciendo énfasis en esa carta, es decir el castigo fue muy duro, diciéndole mire usted renunció y por el hecho de renunciar ya no le asiste el derecho de nada.*

*Ahora bien, dice la juez que no se presentó una cuantía suficiente, y se debe decir, que es tan así, que en la demanda se establece una cuantía, y que al presentar la demanda, todo*

*despacho la revisa, y la admite o inadmite teniendo en cuenta esa cuantía, tampoco consideró la señora juez, que no se demostró una cuantía razonada, habla de los \$300.000 de descuento, pero ahí está en la demanda sobre eso, que hace esos rubros, entonces considero que el derecho laboral, es de orden público, le da derecho a toda persona, que quiera demandar, porque ese derecho es irrenunciable, a no ser de que pase, el fenómeno de la prescripción, pero también, solicito que apliquen el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, haciendo énfasis en esa carta, que fue lo que la señora juez, hizo énfasis en que el hecho de que por que él hubiera renunciado no le asiste ningún derecho a lo otro, pero que en la realidad, era todo lo contrario (...)*“.

## V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial, a través de auto de 17 de agosto de 2023, admitió el recurso de apelación y ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

## VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante presentó alegatos de conclusión principalmente en los siguientes términos:

*“La demandada realizaba descuentos por pérdidas de mercancías en el almacén donde laboraba el empelado hoy demandante, dichas pérdidas de mercancías no tenían culpa el demandante ya que se presentaban por fallas en inventarios es decir causas por mala administración directiva de la demandada, con ello el demandante cada vez que recibía su digno salario era descontado estos rubros.*

*La segunda mala praxis que realiza la demandada tiene que ver con el tiempo que laboraba el demándate es decir las horas extras que tampoco fueron reconocidas por la demandada, teniendo en cuenta que el actor ingresaba una hora antes de abrir la tienda y salía una hora después del cierre de la tienda con ello el demandante laboraba la suma de 12 horas diarias, como se puede observar con los testimonios de sus compañeros de trabajo.*

*La tercera mala praxis que realiza la demandada tiene que ver con el factor salarial es decir a los pagos que recibía el empelado de forma habitual, de la cual no fueron tenidos en cuenta para las prestaciones sociales y la seguridad social.*

*El ultimo motivo de la terminación de la relación laboral, obedece a que con las anteriores observaciones el actor renuncio a su trabajo pasado la carta de forma amable porque temía que la demandada realizara malas recomendaciones del actor.  
(...)*

*El fallo de primera instancia fue negando las pretensiones del libelo de la cual se respeta mucho el criterio del honorable Juez, no obstante, el despacho, echo de menos que los*

*testigos de la demandada no fueron presenciales, es decir de oídas porque no trabajaron con el actor. Con ello se puede observar claramente que sus dichos no es benigno”.*

La parte demandada presentó alegatos de conclusión en los siguientes sentidos:

*“(…) La parte demandante al sustentar su recurso de apelación contra la sentencia de manera errada indica <que por el hecho de haber renunciado no se le otorgó el derecho la demandante de las horas Extras>.*

*Confunde la parte actora dos figuras jurídicas completamente independientes y autónoma, tales como el acto jurídico de la renuncia y la causación de recargos por laborar tiempo suplementario.*

*(…)*

*Conforme se logró acreditar en el plenario a través de medios probatorios idóneos, conducentes y válidos, el demandante en un acto libre y voluntario presenta ante mi representada carta de renuncia poniendo fin a la relación laboral existente.*

*(…)*

*En el caso concreto es claro que el trabajador al momento de presentar la carta de renuncia, sólo indico como causa “razones personales”. Nunca manifestó que su decisión se fundamentará en un presunto incumplimiento por parte de mi representada. No siendo de recibo los argumentos de la parte actora respecto a la renuncia. Es más, la parte actora tampoco logró demostrar en el plenario que hubiere existido algún incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales por parte de mi representada en vigencia de la relación laboral, el cual pudiera dar lugar a imputar la terminación del contrato en virtud de la figura jurídico-denominada “despido indirecto”.*

*(…)*

*En el caso bajo estudio la parte actora no cumplió con esta carga procesal. Por el contrario de la prueba obrante en el plenario se puede concluir que, en efecto el demandante laboró algunos dominicales y festivos durante la vigencia de la relación laboral. No obstante, mi representada reconoció y pago los respectivos recargos de ley de manera completa, y oportuna (Véase las colillas de pago). No existiendo ninguna obligación de reajustar los valores por estos conceptos.*

*(…)*

*Respecto a este punto, dentro del plenario no existe ninguna prueba que mi representada hubiere efectuado deducciones al actor por falta de inventario. Por el contrario de las colillas de pago, se logra establecer con precisión que cada una de las deducciones efectuadas, diferentes de las del Ley (pago de aportes en el porcentaje que corresponde al trabajador), estuvieron autorizada de manera expresa por el trabajador, pues correspondía a compras de mercancía que el trabajador hacia y autorizaba su deducción de la nómina”.*

## VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada por virtud de lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por lo que de cara a lo que es objeto de debate en alzada, el problema jurídico consiste en determinar (i) si el actor tiene derecho o no a la indemnización por despido injusto y/o indirecto reclamada (ii) si el actor tiene derecho o no al reembolso de descuentos pregonados por valor de \$300.000 en promedio, que se alegan realizados por la empresa demandada del salario devengado, y (iii) si el actor tiene derecho o no, al reconocimiento de horas extras reclamadas, con sus consecuencias prestacionales.

## VIII. CONSIDERACIONES

Para tal efecto, sea lo primero señalar que de conformidad con la decisión ya impartida en primera instancia y acorde con el principio de consonancia artículo 66 A Código Procedimiento Laboral, no es objeto de estudio en esta instancia al no haber sido esencia de reproche en el recurso de alzada, ni al haber sido controvertido por las partes en el proceso, el: i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con período inicial del 1 de diciembre de 2017 al 1 de junio de 2018, ii) que dicho contrato se fue prorrogando por voluntad de las partes, iii) que el mismo finalizó el día 30 de agosto de 2019 por renuncia del trabajador, y iv) que el actor durante el desarrollo del contrato desempeño el cargo de “bodeguero”.

Ahora bien, y teniendo en cuenta los problemas jurídicos a resolver ya planteados, se habrá de estudiar en primera medida, si al actor le asiste derecho o no, a la indemnización por despido injusto y/o indirecto reclamada en la demanda.

Para lo cual, se tiene que la jurisprudencia especializada de vieja data (CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, entre otras), ha establecido que el denominado despido

indirecto, corresponde a la decisión unilateral del trabajador, de renunciar, pero amparándose en motivaciones y/o causas que son imputables al empleador, es decir, que dicha renuncia se genera como consecuencia de actos del empleador, que obligan o llevan al trabajador a tomar la decisión de romper con el vínculo contractual.

Debiendo tener claro en estos casos, que el trabajador que ejerza la terminación laboral en esta forma, debe ser supremamente claro y conciso, en especificar al momento de la terminación las motivaciones endilgables al empleador, que lo llevan a tomar esa rotunda decisión, en tanto que como ya se ha dicho y al igual que en el caso del despido que se pretende justificado, no le es dable a la parte que ejerce la terminación, alegar posteriormente unas causas de terminación diferentes a las no planteadas de manera clara y concisa al momento de ejercer la ruptura laboral, ello de conformidad con lo estipulado en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que en lo pertinente reza:

*“(...) parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.*

Criterios todos los anteriores descritos, que han sido respaldados de esa forma como ya se dijo por la jurisprudencia especializada entre otras en sentencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, reiterada en sentencia CSJ SL1636-2021, en las que en lo pertinente se dispuso:

*“Así las cosas, para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que los mismos también deberán ser comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador. Adicionalmente, las razones que justifican esa decisión de terminar el nexo de trabajo, deben ser expuestas por el trabajador con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las que dieron origen a la ruptura del contrato; lo anterior quedó condensado en la sentencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, en la que se dijo: El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta*

*decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral”.*

En este punto, se tiene que el juez de primera instancia, negó la pretensión planteada respecto del despido indirecto, argumentado básicamente que el actor al momento de ejercer la renuncia, no planteó ninguna de las causas de terminación que ahora pretende esbozar en la demanda, para lo cual, se tiene entonces que entrar a estudiar la renuncia presentada por el actor a su empleador, con fecha del 30 de agosto de 2019, la cual fue dispuesta en los siguientes términos:

Santiago de Cali, agosto 30 2019

Señoras:

CUEROS VELEZ S.A.S

Coordinadora

Monica Benavides

Ciudad Cali

Apreciados señ@res

A través de esta carta, quiero manifestarle mi deseo de renunciar al puesto de trabajo como Bodeguero, que he ejercido durante el último año.

Dicha decisión corresponde a motivos personales.

Por tal razón, es importante informarle que a partir del 30/08/2019 me desvincularé de la empresa. Hasta la fecha dejaré todas mis labores en orden.

Quiero agradecerle la oportunidad que me dio al confiar en mí para este puesto en el que crecí profesionalmente y personalmente. Igualmente a mis compañeros de trabajo. Deseo siempre lo mejor para esta empresa y me sentiré parte de ella eternamente.

Cordialmente,

*Rodrigo A. Vallejo C. 1130657450*

Rodrigo Andrés Vallejo Castillo

cc: 1130657450

Auxiliar de bodega

Se tiene también, que a raíz de la carta de renuncia presentada por el actor, se emitió por el empleador demandado aceptación de dicha renuncia, en los siguientes términos:



Medellín, 02 de septiembre de 2019

Señor (a):  
**RODRIGO ANDRES VALLEJO CASTILLO**  
C.C. 1130657456  
Cali

La presente tiene por finalidad comunicarle que:

En respuesta a su comunicación del 30 de agosto de 2019 nos permitimos manifestarle que nuestra empresa acepta la renuncia presentada por usted al cargo que ha venido desempeñando.

Esta aceptación se hace efectiva el día **30 de agosto de 2019**.

Por lo anterior la empresa le agradece por los servicios y aportes que durante el tiempo laborado le prestó a la misma y le desea muchos éxitos en sus proyectos futuros.

Agradecemos,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rodrigo A. Vallejo C.', is written over the logo of 'GESTION HUMANA'.

FIRMA Rodrigo A. Vallejo C.  
C.C. 1130657456

Calle 29 No. 52 - 115 • tel: 355 51 00 • Fax: 265 29 78 • A.A. 051470 • Medellín - Colombia • NIT: 800191700-8

En ese orden de ideas, al estudiar juiciosamente la carta de renuncia presentada por el actor y su carta de aceptación, y teniendo presentes los fundamentos normativos y jurisprudenciales ya expuestos, esta colegiatura llega a la misma conclusión que llego la *a quo*, en tanto que en ninguna parte de la renuncia presentada por el actor al momento de finiquitar la relación laboral, él mismo expuso de alguna forma o tan si quiera insinuó, las razones de terminación que

ahora pretende hacer valer en el proceso judicial, de que hubiere renunciado o hubiere terminado la relación laboral, por supuestos incumplimientos de su empleador, al no cancelársele horas extras a las que manifestaba tener derecho, o de que supuestamente su empleador le estuviere realizando sus cotizaciones a seguridad social, con base a un salario diferente al que realmente devengaba.

Y es que debe reiterarse al demandante recurrente en estos aspectos tal y como ya se ha manifestado en líneas anteriores, que a la parte que ejerce la terminación, no le es dable con posterioridad a dicho acto, el alegar causales y/o motivaciones diferentes a las plasmadas en el momento exacto de la terminación, ello como una garantía que quiso plasmar el legislador en la norma, para que la parte pasiva de la terminación no fuere sorprendida con posterioridad al finiquito de la relación laboral, con unas motivaciones y/o causas de terminación diferentes a las planteadas en el momento oportuno, que como ya se dijo no es otro que el de la terminación misma.

Debiéndose recordar además, que esta garantía y condición al momento de ejercer la terminación, no fue planteada sólo para el trabajador que ejerce la renuncia, de que debe plantear de manera clara y concisa cuales son las motivaciones de la misma, sino que además y en correlación, también fue planteada en las mismas condiciones para el empleador que ejerce la terminación, pretendiendo endilgar justas causas al momento de la finalización del vínculo laboral, por lo que dichas disposiciones normativas y jurisprudenciales para nada se consideran por esta Sala arbitrarias, sino que por el contrario se aprecian proporcionadas y recíprocas para las dos partes de la relación laboral, y a fin de garantizar la posterior resolución de los conflictos que puedan surgir respecto de la terminación laboral ejercida en algún momento, tanto por el trabajador como por el empleador según sea el caso.

De las anteriores argumentaciones, que deba concluir esta Sala como bien lo hizo el *a quo*, que no logró la parte demandante interesada en esos aspectos, y que

alegaba la consecución del despido indirecto reclamado, la ocurrencia de los presupuestos fácticos necesarios para la configuración del mismo, debiéndose por lo tanto confirmar la decisión absolutoria respecto de esos pedimentos.

Ahora bien, respecto de los descuentos de \$300.000, promedio alegados en la demanda y en el recurso de alzada que le eran efectuados al demandante de sus salarios, se habrá de decir, que una vez revisado el material probatorio, no se evidencia por esta Sala la verdadera ocurrencia de dichos descuentos, en tanto que al revisar los desprendibles de nómina allegados y que fueron aportados por la misma parte demandante (fls. 15 al 25 y 12 al 22 archivos No. 01 y 05 respectivamente, del cuaderno ordinario), en ninguno de ellos se constan los descuentos aludidos por concepto de "*perdidas y riesgos de la empresa*" y/o "*pérdida de inventario*".

Por lo que, al no encontrarse demostrados en el proceso, los descuentos alegados, mucho menos se podría de alguna forma estudiar la legalidad o no de los mismos, que sólo quedaron en el proceso en supuestos, al no ser como ya se dijo demostrados, y mucho menos se podría evidenciar el derecho del actor al reembolso de los mismos, en tanto que como se itera, no obra prueba idónea en el proceso que de fe de que dichos descuentos en algún momento se hubieren efectuado por la empresa demandada y respecto del salario del actor, recayendo en primera medida la carga probatoria en estos aspectos en la parte demandante que los alega, debiéndose por lo tanto también confirmar la decisión emitida en primera instancia en estos sentidos.

Por último, en lo que tiene que ver con los reajustes salariales alegados por la parte demandante, respecto de horas extras a las que considera tener derecho, se habrá de manifestar, que la parte demandante que los alega tampoco los prueba en el proceso, en tanto que en ninguna parte del material probatorio arrimado, se evidencia constancia alguna que de fe sin lugar a dudas, que el actor hubiese laborado bajo condiciones, que le dieran derecho a recargos

salariales, ni mucho menos se especifica en la demanda los períodos concretos en los que se considera que el actor laboró bajo esas condiciones, debiéndose resaltar, que la jurisprudencia especializada de forma reiterativa (sentencia CSJ SL9318-2016, entre otras), ha decantado que en lo que a la reclamación de horas extras y/o recargos salariales de ese tipo se refiere, no le es dable al juez emitir condenas bajo supuestos, que no han sido suficientemente probados en el proceso.

Además, tampoco con las pruebas allegadas al plenario, es posible determinar a ciencia cierta el cumplimiento de los presupuestos necesarios que darían procedencia a los plurimencionados recargos salariales, en tanto que los testimonios recopilados en el proceso, no son contundentes, en manifestar cuando el actor habría podido o no laborar bajo horarios y/o condiciones que generaran dichos recargos, por lo que como bien lo dijo la *a quo* en el pronunciamiento de primera instancia, se debe concluir que la parte demandante interesada en estos aspectos, no logra traer al proceso el material probatorio suficiente para acreditar sus pedimentos en estos sentidos, debiéndose por lo tanto también confirmar la decisión absolutoria emitida respecto de estas pretensiones.

Teniendo en cuenta toda la argumentación vertida en líneas anteriores, se habrá de proceder por lo tanto a confirmar en su totalidad la sentencia objeto del recurso de alzada.

## IX. DECISIÓN

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia no. 068 de 19 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, de conformidad y por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante apelante infructuosa y en favor de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000. **LIQUÍDENSE** por el Juzgado de origen de conformidad con el art. 366 del C.G.P.

**TERCERO:** Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** por edicto electrónico que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

**CUARTO:** En firme la presente decisión, y en caso de no interponerse recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,



**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ**

Magistrada



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**

Magistrado



**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**

Magistrada