



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO (1º) LABORAL DEL CIRCUITO
BUGA - VALLE

Guadalajara de Buga, 20 de abril de 2022

Proceso: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
Demandante: JOAQUIN BERNARDO MURILLO VALENCIA
Demandada: PICHICHI CORTE S.A.
Radicación: 76-111-41-05-001-2017-00265-01

SENTENCIA No. 0023

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

OBJETO. Solventar el grado jurisdiccional de consulta a la sentencia absolutoria No. 072 dictada el 06/12/2018 por el Juzgado de Pequeñas Causas Laborales de esta Municipalidad. Lo anterior, previo traslado que se dio a las partes para alegaciones finales, según Auto No. 0439 del 01/10/2021 y conforme lo dispuesto en el artículo 15 del Dec. 806 de 2020 (Archivo Digital No. 02)

SENTIDO:

SE CONFIRMARÁ LA SENTENCIA EN CONSULTA

Surtida la actuación de instancia, sin que se observe causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a decidir conforme las siguientes:

CONSIDERACIONES

1. Las partes tienen capacidad para actuar y comparecer.
2. La demanda fue debidamente notificada a la demandada.
3. El trámite se surtió conforme lo establece el artículo 70 y siguientes del CPT y la SS.
4. La decisión en consulta es procedente de conformidad a lo establecido en el artículo 69 del CPT y la SS.

ANTECEDENTES

El demandante JOAQUIN BERNARDO MURILLO VALENCIA, quien alega que presta sus servicios personales a la demandada desde el 01/03/2012 mediante contrato de trabajo pactado a término indefinido, desempeñando el cargo de cortero de caña y producto del cual, como consecuencia, de accidente de trabajo ocurrido el 27/12/2013 fue objeto de incapacidades medicas temporales y su posterior reincorporación con restricciones laborales a partir del 26/06/2014 momento a partir del cual, vio afectado su salario básico mensual pues no se respetó el salario promedio de lo que venía devengando.

De otro lado, es a la demandada – PICHICHI CORTE S.A.-, a quien señala como responsable del pago de las diferencias salariales y reajustes prestacionales reclamados. DEMANDADA que en su defensa acepta la relación laboral con el actor en los términos informados, pero sin aceptar lo pretendido por cuanto alega que el pago de salarios a trabajadores reubicados se da en aplicación de los convenios contraídos con la organización sindical mediante la convención colectiva que rige en la empresa y que se encuentra pactada con el sindicato de trabajadores SINTRACATORCE.

Para el efecto indicó que el trabajador demandante se encuentra afiliado a la organización sindical SINTRACATORCE y que en la convención suscrita se tiene establecido un salario para el personal reubicado, amén de que la forma de remuneración prevista para el personal que se desempeña como corteros de caña se estipuló a DESTAJO y en igual sentido se encuentra determinada esa forma de pago en el contrato individual de trabajo, por lo que pidió despachar desfavorablemente las pretensiones de la demanda, haciendo valer los medios exceptivos que resulten probados y que identificó como INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, INEXISTENCIA DE SUSTENTO LEGAL PARA DEMANDAR, COBRO DE LO NO DEBIDO, PAGO, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN, BUENA FE E INNOMINADA.



SENTENCIA EN CONSULTA, DICTADA POR EL JUZGADO UNICO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE GUADALJARA DE BUGA.

El juzgado de conocimiento al no encontrar discusión alguna en torno a la existencia del contrato de trabajo y su vigencia, extremo temporal inicial, como el cargo desempeñado en el oficio de cortero de caña, centró el estudio de la decisión en determinar: (i) si resultaba procedente reconocer el derecho al reajuste salarial que reclama el demandante desde la fecha en que fue reubicado laboralmente y conforme el salario promedio que venía devengando antes de la ocurrencia de los eventos que conllevaron a su reubicación en el puesto de trabajo (ii) si resulta aplicable el precedente constitucional de sentencia T 203 de 2017 a la situación fáctica presentada en este asunto.

Con base a los miramientos, sobre los cuales afinó su decisión el juez de instancia, encontró que el salario en la forma que se reconoció y pagó al actor se dio de conformidad a lo que fue convenido convencionalmente y lo pactado en su contrato de trabajo.

Para el efecto, indicó el sentenciador de instancia que la corte constitucional ha reconocido la jerarquía a la convención colectiva de trabajo, lo que se encuentra en armonía con lo tipificado en la carta política y los convenios de trabajo emitidos por la organización internacional de trabajo - OIT- debidamente ratificados por Colombia, haciendo especial mención a lo consagrado en el artículo 1° del convenio No. 95, la constitución política artículo 93, entre otros, y el numeral 2° del artículo 132 del CST.

Señaló el a-quo que, en el caso concreto, el actor reclama por una desmejora salarial, percibida esta, como la disminución del salario promedio que venía devengando antes del accidente de trabajo que sufrió y que vio reflejada al no corresponder el sueldo recibido con los incrementos para el 2014, 2015, 2016 y 2017 acorde a los IPC que se han producido. Sin embargo, evidenció el juez de instancia que en la convención y en el contrato de trabajo se pactó el salario a destajo y su causación resulta variable, y cuando no se labore a destajo se pactó un salario básico que no podía ser inferior al SMLMV, como opera para los trabajadores reubicados tal como se encuentra estipulado de forma expresa en la convención colectiva de trabajo, refiriéndose de modo particular a lo consignando en la cláusula quinta del contrato de trabajo vista a Fls. 3 y 130 del expediente, y lo señalado en el acta de acuerdo suscrita entre sindicato y empresa vista a folio 143.

En lo atinente al precedente constitucional que pidió aplicar la parte demandante, aclaró el juez de instancia que el fallo invocado - sentencia T 203 de 2017- no se ajusta su fundamento fáctico a los hechos aquí controvertidos pues en este caso se constató que al trabajador no se le ha vulnerado su derecho a percibir salario mínimo legal.

Con todo, el despacho declaró probada la excepción propuesta bajo el rotulo de inexistencia de la obligación, y de contera absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra e impuso condena en costas a cargo del demandante

ALEGATOS DE INSTANCIA.

Surtido el traslado a las partes como lo dispuso el decreto 806 de 2020 en su artículo 15, fueron allegadas las correspondientes manifestaciones conforme lo siguiente:

La parte demandante manifestó que en el curso del proceso se demostró la existencia del vínculo laboral con la demandada PICHICHI CORTE S.A., a partir del 01/03/2012, con la posterior reubicación en su puesto de trabajo, la que operó, producto de los quebrantos en la salud que venía padeciendo y las recomendaciones de su aseguradora, que aconsejaban reubicación de su puesto de trabajo. Reubicación que se dio a partir del 26 de junio de 2014 pero con desmejoras en su salario tal como se pudo apreciar con la historia laboral vista a folios 5 a 10 del expediente. En sustento, citó, sin identificar, apartes de pronunciamientos de la corte constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada y acudió a lo señalado en el artículo 127 del CST que prescribe como un elemento integrador el salario, no como remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación



directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisione. De igual modo citó apartes de la sentencia 8269 del 25/06/1996 CSJ y sumó algunos artículos del decreto 2177 de 1989 (arts. 16 y 17) y la ley 776 de 2002 (art. 40) que alude a trabajadores inválidos y su reincorporación al mundo laboral, precisando que JOAQUIN BERNARDO MURILLO, ha realizado en reiteradas ocasiones las respectivas manifestaciones, poniendo en conocimiento toda su situación médica a la empresa PICHICHI CORTE S.A., sin que ello involucre, en ningún caso, que la reubicación laboral pueda implicar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas.

Hace ver que la reubicación laboral tiene relación estrecha con la estabilidad laboral reforzada se considera importante recordar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y las Sentencias C-531 del G. 10 de mayo de 2000, T.614 de 2011, T.050 de 2011, T-529 de 2011, T-225 de 2012 de la Corte Constitucional, disposiciones normativas y jurisprudenciales que consagran el fuero de discapacidad.

Bajo ese escenario, señala el actor que ha visto disminuido su salario desde el momento en que por razón de su enfermedad y recomendaciones médicas fue reubicado, pasando del promedio de su salario variable del año inmediatamente anterior al evento de enfermedad, por su trabajo a destajo a un salario fijo por debajo del valor real de su trabajo, aun a pesar de que sus enfermedades provienen del mundo laboral. Por tal motivo, refiere que al no ser posible desmejorar en sus condiciones laborales y mucho menos despedir a un trabajador que padezca alguna disminución física o que se encuentre incapacitado parcialmente en razón a su condición de salud resulta procedente reconsiderar la Sentencia 0072 del 6 de diciembre del 2018 proferida por el Juzgado Municipal De Pequeñas Causas Laborales De Buga.

La parte demandada Sociedad PICHICHI CORTE S.A., guardó silencio.

Con todo, pasa el despacho a decidir el grado jurisdiccional de consulta conforme las siguientes:

CONSIDERACIONES

En primer lugar, resulta oportuno señalar, que artículo 164 del Código General del Proceso, dispone que "Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso".

En materia probatoria los artículos 167 del Código General del Proceso y el 1757 del Código Civil, aplicables por analogía al proceso laboral, por remisión expresa del artículo 145 del C.P.L y S.S., establece a cargo de las partes, la carga de demostrar los hechos que se invocan, puesto que en materia probatoria, es principio universal, que quien afirma un hecho, está obligado a acreditarlo, por cuanto la prueba es el medio para demostrar la verdad de los hechos invocados ante las autoridades judiciales, pues constituye el fundamento de la decisión del sentenciador, y por ende, si tal prueba no se produce no puede ser calificada.

Como premisa normativa es necesario acudir a lo consagrado en el Art. 23 que rige en el Derecho Sustantivo Laboral, que establece cuáles son los elementos que deben converger en una relación contractual para que se entienda que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, y que son (i) la prestación personal del servicio, (ii) subordinación y una (iii) contraprestación o salario por el servicio prestado, elementos que corresponde a quien los alega, probarlos.

No obstante, en el presente asunto no se discute la existencia de la relación laboral, los extremos temporales y cargo desempeñado por el demandante como trabajador al servicio de la demandada PICHICHI CORTE S.A., centrando la atención del despacho en lo que refiere a la variación del salario que se discute y frente a la cual, se siente desmejorado en su salario el actor, al considerar que la reubicación que se dio como consecuencia de las patologías que presenta con ocasión del accidente de trabajo que sufrió el 27 de diciembre de 2013 y por el cual, posterior a su reincorporación, y atendiendo las recomendaciones emitidas por el departamento



de seguridad y salud en el trabajo (Fl. 499 y ss.), fue reubicado a partir del 26 de junio de 2014, sin mantener a su favor, el salario promedio que venía devengando.

Frente a la discusión suscitada, de entrada, vale indicar que el trabajo goza especial protección constitucional y legal, tal como lo prevé la carta política, visto de modo especial en los arts. 1º, 25º, 39º, 53º, 54º, 55º y 93º, al igual que lo tipificado en el Código Sustantivo de trabajo y convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia.

De otro lado, resulta obligado señalar que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley (Art. 48 CN), sobre el que de igual modo se constata una especial protección constitucional.

Así, establecer la anterior distinción es factor determinante en el presente asunto toda vez que no es posible confundir y/o tratar de llevar al error, al pretender dar un trato y alcance diferente a normas propias de la seguridad social, para hacerlas valer como referente para intentar derivar de allí, derechos de índole laboral.

Por tal motivo, en lo que refiere a aspectos propios del contrato de trabajo tocantes al salario, forma de pago, estipulación y los elementos que lo integran, vale indicar que la legislación laboral, de forma clara, regula todo lo relacionado con tales atributos, pero, posibilitando a las partes (empleador y trabajador) convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales (Art. 132 Núm. 1º del CST).

No obstante, en lo que refiere a dicha autonomía para fijar libremente las condiciones laborales, conviene señalar que dicha voluntad, tal como se indicó, se materializa a través del contrato de trabajo, el que *“debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación”.* (Art. 39 CST).

En similar sentido, el art. 141 del CST establece que *“Solamente en pactos, **convenciones colectivas** y fallos arbitrales pueden estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical, y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que éste no sea fijo, como en el trabajo a destajo o por unidad de obra o por tarea”.*

Siguiendo con el análisis, conviene precisar que el derecho de asociación sindical goza de especial protección legal y constitucional, encontrándose facultada la organización sindical, entre otras, para celebrar convenciones colectivas en procura de mejorar las condiciones de trabajo de sus asociados (Arts. 373 y siguientes CST y arts. 39, 53 CN).

De otro lado, en lo que refiere a la seguridad social y de modo especial a los riesgos de invalidez, su calificación, incapacidades temporales, reconocimientos prestacionales y demás cabe señalar que la misma encuentra su fuente de regulación entre otras en la ley 100 de 1993, decreto ley 019 de 2012; decreto 776 de 2002 entre otras.

Bajo tales preceptivas encontramos que el artículo 3º de la ley 776 de 2002 consagra que *“todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los periodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.”*



Por su parte, el artículo 4° de la norma en cita consagra que “al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”.

Conforme lo anterior, sea de una vez indicar, que no es procedente admitir los reparos que pretende introducir a este asunto el actor en cuanto exhibe, entre sus diversas manifestaciones, lo tocante a la estabilidad laboral reforzada tipificada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por cuanto la norma invocada está orientada a brindar una especial protección en el empleo al trabajador en situación de discapacidad con el objeto de que no pueda ser despedido como consecuencia de su estado de salud, lo que se traduciría en un trato discriminatorio que deberá ser sancionado. Así lo enseñó la Corte suprema de Justicia – sala laboral- en la sentencia SL234 de 2022, donde la alta corporación citó “la tutela de la discapacidad, que se enmarca en el reconocimiento a las personas con limitaciones, en consideración a la dignidad humana, como verdaderos sujetos de derecho, obliga a la necesaria integración en todos los ámbitos de la vida social, personal y política, de manera autónoma y sin discriminación. Ello nos invita a que el amparo se dispense en situaciones en las que el trabajador pueda verse discriminado por esa razón. Pero si el nivel de discapacidad no compromete ni afecta su participación plena y efectiva en condiciones de igualdad con los demás, no hay lugar a aplicar el resguardo legal, por lo menos en el campo laboral”.

CASO CONCRETO

Conforme las consideraciones vertidas, en primer lugar, se da cuenta que entre las condiciones laborales que el actor pactó en su contrato de trabajo, se privilegió “la remuneración variable de acuerdo con el volumen de caña cortada de conformidad con las tarifas vigentes de dicha actividad. Dentro de la tarifa se encuentra incorporado la remuneración del descanso dominical y el porcentaje correspondiente al trabajo ordinario. Cuando no se labore a **destajo**, el trabajador devengará un salario básico de \$18.890. este salario se básico de referencia se aplicará cuando no se labore al destajo y en paros programados de fábrica, permisos remunerado y prestaciones extralegales cuando las hubiere” (cláusula quinta contrato de trabajo, Fls. 3 y 130).

Debiendo indicar que el contrato de trabajo suscrito por el actor, y citado con anterioridad, corresponde al 28 del año 2012, encontrándose el salario mínimo legal vigente fijado para esa época en cuantía de \$566.700,00, es decir, bajo este escenario no se vislumbran unas condiciones laborales inferiores, en lo que refiere al salario, a los límites establecidos por ley para esa época, en el evento de no realizar la labor por la que fue contratado como cortero de caña.

De otro lado, no fue objeto de discusión o desconocimiento la calidad del demandante como afiliado a la organización sindical SINTRACATORCE, con lo cual, se constata al plenario la convención suscrita entre dicho sindicato y la demandada pichichi corte en la que se vislumbra en su artículo 20, la forma en que pactan las tarifas de corte de caña y se aclara que la remuneración es en función de las toneladas de caña cortada y su pago corresponde al trabajo ordinario y el porcentaje compensa el descanso dominical y festivos (Fl. 139).

También forma parte integral de esa convención, el acta de acuerdo suscrita entre sindicato y empresa a través del cual se modifica el artículo 20 en lo que refiere a incrementos en las tarifas de caña cortada y se adiciona un artículo que establece “para los trabajadores reubicados afiliados a Sintra-catorce la remuneración a partir del 11 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016 es de \$966.177” (Fl. 144) teniendo en cuenta en este punto que el salario mínimo para el 2016 se encontraba fijado en cuantía de \$689.455 es decir, la remuneración pactada para los trabajadores reubicados no puede ser entendida como discriminatoria o sin respeto a los límites legales establecidos para el salario.

A folios 499 a 536 se da cuenta que al interior de la demandada PICHICHI CORTE S.A., funciona el programa “APRENDER A VOLVER” por medio del cual se adoptan medidas para reintegrar al personal de corteros de caña a su vida laboral bajo el acompañamiento de diferentes actores, y diseñado esto, dentro de las políticas de seguridad y salud en el trabajo dado el alto números de trabajadores con indicaciones medicas de cuidado que presenta (22.7%).



Se verifica en tal sentido, con la prueba documental aportada la atención medica por parte de la ARL SURA, las recomendaciones medicas prescritas al actor y las mediadas de readaptación informadas (Fls. 538 a 596).

Es decir, con todo lo que se evidencia es una actividad direccionada al cuidado del trabajador que bajo ningún contexto puede ser entendida como un acto discriminatorio o de vulneración de derechos. Por ende, si bien el salario que venía devengando el actor pudo verse afectado por las estricciones medicas impartidas y su posterior reinstalación en el puesto de trabajo con las limitaciones y cambios de funciones advertidas, no menos cierto es que las medidas adoptadas buscan es mantener la funcionabilidad, recuperar y/o preservar la salud del trabajador al máximo posible sin que pueda ser considerada como una medida aislada de desconocimiento de derechos laborales frente al demandante, pues lo que se advierte es que tales decisiones buscan la protección de la comunidad de trabajadores que prestan sus servicios a la demandada en la actividad de corte caña.

Bajo ese escenario, queda demostrado que no nos encontramos ante la forma de liquidar una prestación por incapacidad temporal del actor, sino que por el contrario los cambios en su salario se producen con ocasión de la reinstalación y regreso a su actividad laboral, donde la forma en que se venía computando por el valor de caña cortada ya no aplica, dando lugar a otra categoría o forma de estipulación del salario devenida del acuerdo suscrito entre sindicato y empresa para trabajadores reubicados frente a quienes se estipuló un salario que respeta el mínimo legal, permite su reincorporación laboral y protege la salud del trabajador.

Colofón de todo lo expuesto para concluir que las pretensiones formuladas NO pueden salir adelante, como con acierto lo concluyó el juez Aquo, que lo llevó a absolver a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra y es así por lo que la sentencia en consulta será CONFIRMADA.

COSTAS

Se abstendrá EL JUZGADO de imponerlas, teniendo en cuenta que la decisión proferida es en aplicación del grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Juzgado PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO de Guadalajara de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, identificada con el No. 072 del 06 de diciembre de 2018, proferida por el Juzgado de Pequeñas Causas Laborales de Buga - Valle del Cauca, dentro del Proceso Laboral de Única Instancia promovido por JOAQUIN BERNARDO MURILLO VALENCIA contra PICHICHI CORTE S.A., conforme a las razones que soportaron la presente decisión.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, por lo anotado en la parte motiva.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso a su lugar de origen una vez en firme el presente proveído.

CUARTO: NOTIFICACIÓN. Notificado en estrados a las partes.

El Juez,


MIRCO UTRIA GUERRERO

El secretario Ad Hoc,


CARLOS EDUARDO MOTTA DURÁN.