

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha once (11) de mayo de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL

Demandante: FREDY ROBLES MARROQUÍN

Demandado: LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C.

Radicación: 41001-31-05-002-2016-00815-01

Resultado: **PRIMERO. REVOCAR** los numerales PRIMERO, TERCERO, CUARTO y QUINTO de la sentencia proferida el dieciséis (16) de abril de dos mil dieciocho (2018) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, por las razones expuestas. **SEGUNDO. DECLARAR** probadas las excepciones de "Inexistencia de obligaciones", "Buena fe", formuladas por la demandada. **TERCERO. ABSOLVER** a LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C., de todas las pretensiones incoadas en frente suyo por el señor FREDY ROBLES MARROQUÍN. **CUARTO. CONFIRMAR** en todo lo demás la providencia de fecha y orígenes anotados. **QUINTO.** Sin condena en costas de segunda instancia, en aplicación del artículo 365 numeral 1 del Código General del Proceso, por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a la demandada, en consideración a la prosperidad del recurso impetrado, ya que la sentencia se revocó parcialmente, ni al demandante, además porque se encuentra amparado por pobre. **SEXTO. NOTIFICAR** por estado la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9º del Decreto Legislativo No. 806 de 2020.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy dieciocho (18) de mayo de 2022.


CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Sentencia No. 056

Radicación: 41001-31-05-002-2016-00815-01

Neiva, Huila, once (11) de mayo de dos mil veintidós (2022)

ASUNTO

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, de la sentencia proferida el dieciséis (16) de abril de dos mil dieciocho (2018) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, en el proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **FREDY ROBLES MARROQUÍN** en frente de **LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C.**

LO SOLICITADO

Las pretensiones del demandante estribaron en que:

1. Se declare que entre el demandante y la demandada existió un contrato laboral que feneció por renuncia forzosa ocasionada o causada de forma exclusiva por el empleador, al cambiarle las

condiciones laborales de forma gravosa y de manera unilateral e injustificada.

2. Se declare que, la demandada debe pagarle por concepto de indemnización por despido a raíz de renuncia forzada, la suma de \$9.465.501,6.
3. Se condene a la parte pasiva a pagarle al actor la reliquidación de las prestaciones sociales, incluyendo de forma directa lo equivalente a cuatro (4) dotaciones del último año laborado, más la indemnización por mora que regula el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, habida cuenta que el salario con el cual liquidó y canceló su pensión y se aportó a ARL, fue inferior al real devengado.
4. Se condene a LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C. a pagar por concepto de indemnización al haberse terminado el contrato laboral por su causa al actor, el equivalente a seis (6) salarios devengados por encontrarse enfermo al momento de haberse presentado la renuncia forzada.
5. Se condene a la demandada al pago de los valores adeudados por concepto de once (11) días laborados por el demandante.
6. Se condene a la accionada al pago de las costas del proceso.

ANTECEDENTES

Como sustento fáctico, indicó el accionante:

1. Que estaba vinculado mediante contrato laboral con LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C., ejerciendo labores de vigilancia armada y oficios varios (carga de bultos de concentrado, lavado de corrales de cerdos, etc.), en la ciudad de Neiva, percibiendo como remuneración la suma equivalente al salario mínimo mensual legal vigente, desde el 30 de mayo de 1995, de manera continua e ininterrumpida, en horario de lunes a domingo de 06:00 p.m. a 06:00 a.m, hasta el 06 de agosto de 2016, debido a una renuncia forzosa que tuvo que presentar, al haberse cambiado de manera grave sus condiciones laborales (modificación de las labores de vigilancia a las de carga de bultos de concentrado, limpieza de corrales de cerdos, la ausencia de pago de horas extras).
2. Indicó que la relación laboral fue terminada por el actor, en razón del cambio de manera grave del objeto principal de su contrato, consistente en prestar vigilancia, asignándosele funciones varias, entre las cuales se encontraban la carga de bultos de concentrado y limpieza de corrales de cerdos, entre otras, además de vulnerársele su derecho al pago de horas extras, que generó su renuncia forzada.

3. Refirió que la demandada le pagó lo respectivo a la seguridad social, sin embargo, cuando la relación culminó debido a la renuncia forzosa, el demandante se encontraba en una grave disminución de su condición física (enfermedad) de la cual conocía abiertamente la sociedad empleadora, enfermedad que persistía al momento de presentación del libelo introductorio del proceso.
4. Señaló que recibió una liquidación que fue girada en su totalidad a COMFAMILIAR DEL HUILA, denotándose la mala fe y la vulneración a su mínimo vital al que tenía derecho.
5. Que a la fecha de presentación de la demanda su empleador le adeudaba los dineros correspondientes a:
 - a. Indemnización por terminación unilateral del contrato por renuncia forzosa.
 - b. Reliquidación laboral
 - c. Once (11) días de labores de vigilancia.
6. Manifestó que solicitó amparo de pobreza ante el despacho de conocimiento, procediéndose a asignársele un Defensor Público de la Defensoría del Pueblo.

RESPUESTA DEL DEMANDADO

LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C., en respuesta a la acción incoada en frente suyo, se opuso a todas las pretensiones, y propuso las excepciones que denominó “*Inexistencia de obligaciones*”, “*Buena fe*”, “*Prescripción*” y “*Excepción genérica*”.

Cimentó su posición en que en la carta de terminación del contrato el actor expuso argumentos contradictorios por cuanto manifiesta que durante largos años laboró sólo en jornada nocturna, con consecuencias en su salud “*física, psicológica y estética*” y luego, argumenta como causa de terminación el hecho de que le hubieren cambiado el turno de trabajo a diurno.

Adujo que el demandante como causa atribuible a la demandada, expuso presuntos pagos no efectuados de turnos de trabajo sin razón y fundamento, y la no entrega de dotaciones que él mismo se negó a recibir.

Esgrimió que el elemento subordinación que representa la columna vertebral del contrato de trabajo como relación dependiente, faculta al empleador a impartir órdenes e instrucciones a sus empleados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, y en consecuencia, le genera una obligación al empleado de acatarlas y aceptarlas siempre que se respeten sus condiciones laborales.

PROVIDENCIA OBJETO DE RECURSO DE APELACIÓN

En sentencia emitida el dieciséis (16) de abril de dos mil dieciocho (2018), el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, resolvió:

1. Declarar infundadas las excepciones propuestas por la demandada.
2. Declarar que entre el señor FREDY ROBLES MARROQUÍN, como empleado y la empresa LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C. en calidad de empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de junio de 1995 hasta el 09 de agosto de 2016, con un salario variable final de \$1.072.817.
3. Declarar que el despido de que fue objeto el demandante el 09 de agosto de 2016, fue injusto e ilegal, al no haber cumplido la empresa empleadora con los trámites señalados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, modificado por el artículo 137 del Decreto 019 de 2.012, ello es solicitar al Ministerio del Trabajo permiso para despedirlo.
4. Condenar a la demandada al pago de las siguientes sumas de dinero:
 - a. Indemnización del artículo 64 C.S.T.: \$15.503.829,08.

b. Indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:
\$6.435.102.

c. Indemnización de que trata el artículo 65 C.S.T.:
\$21.700.593,97 más la que se genere hasta el momento del
pago.

d. Por prestaciones sociales:

- i. Cesantías: \$643.726.
- ii. Intereses a las cesantías: \$46.348.
- iii. Vacaciones: \$754.676.
- iv. Prima: \$107.288.

5. Condenar en costas a la parte demandada, a favor del demandante.

DEL RECURSO DE ALZADA

En la oportunidad de interposición del recurso, la parte pasiva, enfiló su ataque a los siguientes puntos concretos:

1. Que se le condena por despido indirecto teniendo en cuenta la carta de terminación por causa imputable al empleador esgrimido por el trabajador, allí indica el hecho de que le hayan cambiado la jornada de nocturna a diurna y que eso puede afectarle su salud futura. En el contrato se establece que el horario era convenido o impuesto de manera unilateral siempre y cuando no violara el mínimo de derechos y garantías, pero contrario a lo establecido por el despacho, en lugar de perjudicarlo, el hecho de cambiar de turno al actor para jornada diurna, le generaba un beneficio y no un perjuicio, toda vez que el cambio de horario le representaba simplemente no percibir el 35% de recargo por trabajo nocturno, pero con suficiencia iba a ser premiado porque iba a tener unas menores actividades y responsabilidades, pues no tendría la labor de vigilancia pero sí un trabajo diurno.

2. Preciso que respecto del despido injustificado y la ineficacia del despido para que se aplique la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la misma carta de terminación está definiendo que la condición de salud que está advirtiéndolo el actor, es futura, dice *“puede verse afectada mi salud con el cambio de horario”*, por ende, el empleador no conocía ni el estado de salud, ni la de debilidad, que no fue suficientemente probada. Los requisitos establecidos por la misma Corte Constitucional indican que para que haya una ineficacia del despido se requiere que I) la condición de salud y debilidad manifiesta este plenamente probada, y con lo que obra en el plenario no está suficientemente acreditada dicha condición, por el contrario se evidencia que el accionante es un hombre de 50 años, no presenta restricciones ni limitaciones de la E.P.S. o de la A.R.L., II) que haya un nexo causal entre el despido y esa condición de salud, en ese caso no hubo ese nexo causal, porque no conociendo

la demandada la condición de salud, no tenía como sustentar su despido en ese aspecto, pero al motivarla el empleado, tampoco dijo tener una estado de salud presente o anterior, o que tenga origen en la relación de trabajo, sino que dijo que podría tener una afectaciones de salud, por la modificación de su reloj biológico.

3. Indicó respecto de la sanción moratoria, que se aparta de la tesis del despacho por cuanto existe buena fe probada por el empleador, por cuanto mora a folio 247 libranza firmada por el actor, donde autoriza al empleador para que una vez finalizada su relación de trabajo, se pagaran los dineros insolutos a la entidad sin ánimo de lucro con la que tenía el crédito. De buena fe asumió la existencia de ese compromiso crediticio del actor con una CAJA DE COMPENSACIÓN, de la libranza, atendió su mandato y autorización expresa de que le fueran descontados. Adicionalmente está prueba no fue objetada, y que mal haría el trabajador de reclamar después de 2 o 3 años luego de realizar los descuentos que la firma no coincidía.

TRASLADO DEL DECRETO 806 DE 2020

Al correr el traslado para alegar de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en armonía con el artículo 110 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las partes manifestaron que:

DEMANDADO

El despacho de primera instancia erro al establecer que el señor FREDY ROBLES MAROQUIN contaba con estabilidad laboral reforzada por razones de salud, toda vez que, para que se estructure la figura de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, tanto la Corte Constitucional como la Sala Laboral de la Corte Supremas de Justicia han indicado que mínimo se deben cumplir tres requisitos, a saber: Que exista y se pruebe por parte del accionante el padecimiento de una enfermedad grave que lo ponga en situación de vulnerabilidad, que dicha enfermedad o situación de salud haya sido comunicada por el empleado a su empleador y, que exista nexo causal entre dicha enfermedad y el despido, es decir que el despido haya sido con ocasión de la enfermedad.

En el trascurso del proceso, no existió, ni existe la grave enfermedad presuntamente padecida por el accionante, que le pueda dar prosperidad al amparo solicitado; la situación de salud alegada por el actor, no la comunicó a la empresa y, si no se conocía, mal podría hablarse de que la terminación del contrato fue por causa de dicha situación de salud. No hay un nexo causal entre la terminación del contrato que fue en presencia de una causal legal; el mismo actor afirmó en su carta de terminación que la terminación del contrato (presunto despido indirecto) era por el cambio de horario, lo cual podía conllevar la generación de posibles consecuencias para su salud, sin que al momento de la terminación que estableciera claramente cuales eran dichas consecuencias.

No existe evidencia de que el trabajador le haya informado a la empresa los presuntos padecimientos sufridos que pudieran conllevar una grave enfermedad, así mismo, tampoco se encontraban al momento de la terminación del contrato debidamente diagnosticado por su médico

tratante, ya fuera de la ARL o de la EPS. La ARL a la fecha de la terminación del contrato tampoco había calificado ninguna enfermedad de la cual se pudiese derivar una posible estabilidad laboral reforzada, ni siquiera contaba con recomendaciones medico laborales que debiere aplicar la empresa al momento de la terminación.

Por lo anterior, no se puede llegar a concluir, como así lo hizo el fallador de primera instancia que el trabajador gozaba de una estabilidad laboral reforzada pues la misma Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) en la sentencia SL-572 de 2021, reitera que la sola existencia de un padecimiento de salud no está en condición de activar la garantía. Debe tratarse de un estado de salud que sea notorio, evidente y perceptible, de tal forma que demuestre la gravedad de la limitación en la realización del trabajo. Además, debe ser de pleno conocimiento por parte del empleador, a un nivel que permita inferir la relación directa con el acto discriminatorio. Situaciones que en el caso objeto del estudio no se dieron.

A la fecha de terminación del contrato, LAS BRISAS AGROPECUARIAS desconocía por completo la existencia o no de futuros procedimientos o tratamientos que deba efectuarse el trabajador, así como posibles enfermedades que ostentará. Al respecto es importante aclarar, que las EPS y/o ARL no envían a LAS BRISAS AGROPECUARIAS, ningún reporte de atenciones y resultados de tratamientos, procedimientos y demás eventos asistenciales, que sean realizados a sus afiliados. Es de recordar que la información médica e historias clínicas son información reservada. En tanto, no es factible presumir que la atención por parte de la EPS y/o ARL, le otorga conocimiento automático de dichos padecimientos a la empresa.

En cuanto a la indemnización derivada del art. 64 del CST, aunque el trabajador explicó que era por el cambio de horario de nocturno a diurno y el no pago del 35% adicional derivado del recargo nocturno, dicha modificación fue realizada en virtud de las facultades otorgadas por la ley al empleador.

Durante la existencia del vínculo laboral, pagó oportunamente y en forma debida los salarios, trabajo suplementario, recargos, primas de servicio, cesantías e intereses sobre éstas y todas las acreencias laborales generadas en favor del demandante.

No adeuda indemnización por terminación del contrato de trabajo por cuanto fue el demandante el que, sin una justificación válida, terminó el contrato de trabajo, y la demandada actuó de manera diligente y legal durante todo el desarrollo de la relación laboral, siempre obrando de buena fe conforme a la información y conocimiento que tenía del demandante al momento de la terminación.

DEMANDANTE

Solicitó se confirme la providencia emitida por el A quo.

CONSIDERACIONES

Los problemas jurídicos a resolver en la presente providencia, atañen a establecer:

1. Si se encuentra estructurado un despido indirecto imputable al empleador.
2. Si para el momento del fenecimiento del vínculo laboral el accionante gozaba de estabilidad laboral reforzada dada su condición de salud, y, en consecuencia, hay lugar a imponer al empleador la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
3. Si fue acertada la decisión del A quo de imponer a la parte demandada la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T.

Para desatar el **primer cuestionamiento planteado**, dado que el actor enmarcó la exégesis del fenecimiento del vínculo laboral en el incumplimiento de las obligaciones de LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C., lo que constituye un despido indirecto, es del caso precisar, que dicha forma de terminación del contrato de trabajo se cimenta en el incumplimiento del empleador, por ende, se debe evaluar esa conducta para determinar la procedencia del despido indirecto.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al señalar las justas causas por las que el trabajador puede terminar el contrato de trabajo, refiere en el numeral 6 de literal b, que tal evento se estructura, entre otros, en aquellos casos en donde se presente *“El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales”*.

Es así, como el trabajador que renuncia debe indicar al empleador las razones o causas por las que dimite si no lo hace no puede alegarlas posteriormente y no se configura el despido indirecto, conforme los presupuestos del parágrafo del artículo 62 de la normativa sustancial laboral.

La honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL666-2019, con ponencia de la Magistrada Dra. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO indicó que es imprescindible en materia de despido indirecto, que el trabajador comunique al empleador las razones por las cuales da por terminado el contrato laboral y la necesidad de demostrar dichas circunstancias a través de los diferentes medios probatorios.

Específicamente, nuestro máximo Tribunal de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en la providencia en cita indicó:

“En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155:

El despido indirecto o auto despido 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.

Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, (...)."

Así mismo, frente al tema el Alto Tribunal de cierre laboral, en Sentencia, SL14877-2016, manifestó:

"1.- Del despido indirecto

*La Sala comienza por recordar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. **En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.***

El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso,

*la carga de la prueba se invierte de manera que, **además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo** (fls. 99 a 102). (Resalta la Sala).*

*Conforme a lo precedente, son dos claras e inexcusables obligaciones las que debe cumplir, quien termina unilateralmente el contrato de trabajo invocando justa causa imputable a la otra parte, la primera, manifestar de manera clara y precisa **los hechos** o motivos en que se fundamenta – lo que no cumple con la sola enunciación de normas legales o reglamentarias- y, la segunda, que tal acto sea oportuno, es decir, en la fecha en que comunicó su decisión pues, con posterioridad no podrá alegar hechos diferentes.”*

Es del caso recordar, que cuando el trabajador demanda al empleador para que se reconozca el acaecimiento del despido indirecto, le corresponde al empleado probar en juicio las justas causas que alegó al momento de la dejación del cargo, conforme al artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Tales aseveraciones tienen sustento en lo manifestado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL4691-2018 emitida dentro del proceso con radicado No. 42919 del 10 de octubre de 2019, con ponencia del Magistrado Dr. Gerardo Botero:

“En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa

imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron.”

Las documentales obrantes en el plenario evidencian, la existencia de un contrato de trabajo, celebrado entre el demandante y la empresa LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C., para la ejecución de labores como Bombero, con una asignación mensual de \$118.934, pagaderos por semanas vencidas, con fecha de iniciación el 01 de junio de 1995 y fecha de vencimiento el 01 de junio de 1996. (Folios 46 y 47), en el que además se consigna como observación que la intensidad horaria es de 48 horas, de 10 p.m. a 06:00 a.m., descansos de 7:30 a 08:00 p.m., otro sí que indica que la fecha de iniciación de labores es el 30 de enero de 2010 y de terminación el 20 de enero de 2011, y otro si, en el que hace mención que el término de esta vinculación se torna en indefinido a partir de su vencimiento, con el horario de 48 horas semanales de 10 p.m. a 06:00 a.m.

Así mismo, obra a folio 7 oficio calendado 26 de julio de 2016 dirigido al señor FREDY ROBLES MARROQUIN que refiere la reasignación de funciones, a partir del 01 de agosto de la misma anualidad, relevándole de su labor de vigilante en el horario nocturno, para que realice oficios varios en el horario diurno dentro de la jornada laboral dispuesta con ingreso a las 07:00 a.m. a 12:00 a.m. (sic) y de 02:00 p.m. a 05:00 p.m., y dentro del cual el actor a mano alzada consigna que recibe el mismo el 30 de julio de 2016 y que no está de acuerdo con tal determinación, en razón de que desde diciembre de 1995 ejerce labores en horario nocturno.

A folio 5 reposa renuncia presentada por el señor FREDY ROBLES MARROQUIN, dirigida a la Gerencia General de LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C. el día 01 de agosto de 2016, en la que da por terminado su contrato de trabajo por causa imputable al empleador, cimentando las mismas en las siguientes circunstancias: i) La no entrega de 3 dotaciones; ii) La imposición de un turno de noche desde hace 21 años y la reasignación de labores sin consenso mutuo de la noche al día; iii) El desmejoramiento salarial, pues su bonificación solo se le entregó por el término de 6 años hasta el mes de octubre de 2015 con un valor de \$100.000 en efectivo; iv) La desigualdad y discriminación a la que ha sido sometido al laborar de noche y no poder realizar actividades sociales en el día; v) Daño a su patrimonio pensional con el salario variable cada mes, respecto de las cotizaciones a pensión; vi) La imposición de turnos en la piscícola sin la remuneración respectiva, frente a lo que devengan sus compañeros; vii) La ausencia de pago de 11 turnos, 7 turnos de enero al 25 de abril de 2016, 4 turnos del 11 al 14 de julio de 2016; viii) El no pago de recargo nocturno en las vacaciones del 2014 y demás acreencias como el recargo dominical de 2 horas nocturnas festivas de los domingos. (sic).

Mediante oficio del 05 de agosto de 2016 (Folio 247 y 248) la demandada da a conocer al actor las objeciones a las causas de terminación del contrato laboral, indicando que el cambio de turno obedece al ejercicio de sus facultades como empleador en el otorgamiento de instrucciones, órdenes, pudiendo modificar algunas de las condiciones del contrato de trabajo, como el puesto, el horario y la sede de prestación del servicio, tal y como lo establece la cláusula novena del mentado contrato. Además, que su relevó de la vigilancia nocturna, obedece a la obligación legal de contar con personal especializado adscrito a empresas de vigilancia que cumplan esa labor, y el riesgo al que estaba expuesto el trabajador al ejercer dicho cargo sin el adiestramiento suficiente.

La cláusula novena del contrato de trabajo celebrado el 31 de mayo de 1995 (Folios 46 y 47) entre los extremos procesales de la presente relación litigiosa, señala, que *“NOVENA: Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el art. 23 del C.S.T., modificado por la Ley 50/90, art. 1°”*. (Sic).

El decreto y práctica de prueba hizo que se escuchara a:

- FREDY ROBLES MARROQUÍN, quien afirmó que su condición de salud durante la relación de trabajo, durante el año 2011 inició con problemas de rodilla, hombro y codo, en el año 2013 le diagnosticaron túnel carpiano, y al momento de su desvinculación, se lo comentó al médico en el examen de egreso, quien le precisó que esas anomalías eran hereditarias. Que de su condición de salud nunca le informó a la empresa, pues no sabía el procedimiento para ello.
- VÍCTOR ALFONSO CAPERA quien afirmó que laboró en el Kilómetro 8 vía Tello, para la demandada, en el año 2007 y en el año

2016 a 2017, y fue cuando conoció al actor. Que su horario era de 7:00 a.m. a 05:00 p.m. Precisoó que el demandante laboraba siempre de noche. Dijo que no sabe las razones por las cuales terminó el contrato del actor, de lo que está enterado es que hubo un inconveniente porque lo enviaron a laborar de día, cuando siempre había trabajado de noche y a ejercer otras labores. Manifestó que el accionante era celador y además tenía que colaborar a mover los animales muertos y a pelarlos, y en el día lo asignaron a ceba que es darle alimento a aproximadamente 600 o 700 cerdos, pero no sabe si el demandante lo pidió o lo asignaron y si renunció o lo despidieron.

- JAIRO VÁSQUEZ MONTILLA quien declaró que labora en LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C., que conoce al demandante desde que inició a laborar en la empresa en el año 1996, porque el demandante también laboró allí hasta el año 2016 cuando renunció, eso lo sabe porque en la empresa se lo manifestaron. Que cuando el señor ROBLES laboró a favor de la demandada el deponente ejercía labores de administrador. Indicó que el actor ejercía labores de dar rondas en las noches en la granja como estaban los animales y avisar cualquier novedad, que él era su jefe directo, y el horario en que el accionante ejercía actividades era de 10:00 p.m. a 06:00 a.m., de lunes a sábados, incluyendo los festivos, y junto a él rotaba otra persona de manera semanal. Que el estado de salud del señor FREDY ROBLES MARROQUÍN era bueno, nunca manifestó una situación diferente, y siempre se vio físicamente bien. Precisoó que las funciones del actor eran dar rondas y si había que colaborarle a algún compañero en cualquier función o requerimiento que se presentara dentro de la jornada de trabajo, los oficios varios eran arreglar tubos, mover animales, cuidar animales, etc. Indicó que el

sitio de trabajo del demandante era la granja de manera exclusiva que se encontraba cercada y aislada del resto del inmueble, en una extensión de una hectárea. No conoce el salario del demandante porque eso se manejaba directamente en Neiva. Ignora si el señor FREDY ROBLES MARROQUÍN presentó algún accidente de trabajo durante el tiempo en que él fungió como administrador. Que en el día laboran en la porcícola 15 personas, que ejercen labores similares a las que se realizan de noche, que consisten en cuidar animales, alimentarlos, que en ocasiones el demandante ayudaba a alimentar a los cerdos en las noches.

- JORGE ALBERTO GONZÁLEZ quien refirió que conoció al demandante aproximadamente 18 años, porque llegó a trabajar a LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C. como bombero, es decir prender la bomba y regar agua para el arroz, lo sabe porque la finca de esa empresa colindaba con DOLCAMAR donde el demandante laboraba. Sabe que ya no trabaja más con esa empresa, pero ignora desde que fecha se retiró. No sabe cuánto devengaba el demandante. Señaló que luego de ser bombero, aproximadamente a los dos (2) años, fue celador, lo veía con una escopeta y unos perros dando vueltas a la finca de las Brisas. No sabe si el demandante tuvo algún accidente cuando laboró al servicio de la demandada.
- MARÍA ESTEFANY MORALES ORTIZ quien precisó que labora como Auxiliar Administrativa en LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C. desde el 14 de enero de 2008, en la ciudad de Neiva, en las instalaciones de las oficinas. Que conoció al demandante desde que ella ingresó a **laborar**, sabe que él prestaba servicios en la porcícola.

Indicó que el accionante trabajó en la empresa demandada hasta agosto de 2016, cuando presentó su carta de renuncia. Preciso que el actor había manifestado que quería trabajar en el día, pero cuando efectuaron el cambio este renunció. Manifestó que el examen de egreso se le practicó al actor e indicaban que estaba apto para salir. Que las incapacidades que presentó el trabajador fueron por gripa pero nada de carácter permanente.

- PABLO EMILIO DÍAZ, quien afirmó que el demandante trabajaba en LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C. como celador, y sabe por el aquel que se retiró porque le cambiaron las labores a oficios varios en el día.

De las pruebas documentales citadas, no se evidencian las motivaciones esgrimidas por el actor, toda vez que el contrato de trabajo celebrado el 31 de mayo de 1995 (Folios 46 y 47) entre el señor FREDY ROBLES MARROQUÍN y LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C. de manera precisa establece que el trabajador está supeditado a las órdenes, que entorno de su oficio, le imponga el empleador, quedando obligado a su acatamiento, tal y como se desprende de la lectura de la cláusula NOVENA del mentado instrumento contractual cuando prevé que *“El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el art. 23 del C.S.T., modificado por la Ley 50/90, art. 1°”*. (Sic).

Por tanto, atendiendo a las consideraciones esgrimidas por el demandante en su escrito de renuncia, en el libelo introductorio del proceso en el acápite de hechos y a lo manifestado por los testigos VÍCTOR ALFONSO CAPERA, MARÍA ESTEFANY MORALES ORTIZ y PABLO EMILIO DÍAZ, se infiere que la principal razón por la cual el actor tomó la decisión de fenecer su vínculo contractual con la demandada, obedeció al cambio de funciones asignadas y al horario, que venía desempeñando como vigilante, en jornadas nocturnas, al de oficios varios en horas diurnas.

Del cotejo de dichas argumentaciones con el escrito de contrato indicado, se evidencia que tal determinación era del resorte exclusivo del empleador, y no requería del consenso o aval del trabajador contrario a lo manifestado por el A quo, en atención a lo indicado en la cláusula novena del mismo, toda vez que la restricción contractual de la convención de las partes, aplica únicamente en los eventos en que el trabajador sea enviado a un lugar disímil de su sitio de trabajo, no como en el presente caso, en el que el lugar de prestación del servicio era la misma finca porcícola de propiedad de la empresa accionada, máxime cuando se le mantuvieron sus condiciones salariales, dejando de devengar únicamente lo correspondiente al recargo nocturno, que atiende o está supeditado a una prestación efectiva del servicio en dicha jornada, de lo cual estaba siendo relevado el actor.

Tales afirmaciones encuentran asidero cuando la cláusula novena del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la demandada, indica que *“Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen*

perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.”

Por tanto, es posible inferir, que la renuncia del trabajador obedeció a un acto de mera liberalidad y voluntad propia, libre de apremio o coacción por parte de su empleador, sin que sea entonces predicable un despido indirecto.

Encuentra la Sala que, el demandante no cumplió con su carga probatoria respecto de la demostración de los hechos en que estructuró las causas atribuibles al empleador para la terminación del vínculo laboral, para inferir un despido indirecto, pues si bien es cierto dentro del escrito de renuncia enlistó las circunstancias que motivaban la misma, igualmente lo es, que la jurisprudencia de nuestro máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria laboral es vehemente en afirmar que es del resorte exclusivo del trabajador demandante, probar las circunstancias de hecho en las que edifica el pretendido despido indirecto, a través de los diferentes medios de prueba, so pena de declarar su inexistencia.

Por lo anterior, se procederá a revocar la providencia objeto de alzada en dicho aspecto.

Ahora bien, atendiendo a la **segunda cuestión problemática puesta de presente**, recalca esta colegiatura que la Corte Constitucional indica que hay lugar al reconocimiento de la protección del derecho a la estabilidad

laboral reforzada en los eventos en los cuales: *“se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador”*. (Sentencia T-317/17, Magistrado Ponente ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO).

Conforme al precedente jurisprudencial citado, para que pueda efectuarse el estudio de una condición de estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, es imprescindible que, en primer lugar, se acredite el acaecimiento de un despido, directo e indirecto, para predicar la presunción de discriminación en atención a la condición de salud del empleado, circunstancias que conforme a lo esgrimido al resolver el primer problema jurídico por parte de esta Sala, no se verifican respecto de la renuncia presentada por el señor FREDY ROBLES MARROQUÍN, pues se repite, las motivaciones de dicha determinación por parte del extremo activo de este proceso, no le son atribuibles a LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C., siendo entonces improcedente endilgar las consecuencias jurídicas y sancionatorias del despido sin permiso del Ministerio del Trabajo a ésta, tal y como lo hizo el despacho de conocimiento primigenio, por lo que habrá de revocarse la sentencia objeto de alzada frente a tal determinación.

Para dar solución al **tercer problema jurídico**, se precisa que, el A quo enmarcó la mora en el pago de las prestaciones sociales del actor, y en consecuencia impuso la sanción contemplada en el artículo 65 del C.S.T. al demandado, en el descuento y posterior pago que realizare este último a COMFAMILIAR DEL HUILA, con ocasión del crédito de libranza que poseía el trabajador con dicha entidad, careciendo de autorización para ello.

El recurrente cimentó su inconformidad con dicha determinación del juez de instancia, en el hecho que existió buena fe probada por el empleador, por cuanto el actor firmó una libranza, donde autoriza a la empresa para que, una vez finalizada su relación de trabajo, se pagaran los dineros insolutos a la entidad sin ánimo de lucro con la que tenía el crédito.

Frente al particular, se debe indicar que los descuentos de nómina que la empresa realice a sus trabajadores, deben estar debidamente autorizados, ya sea por expresa disposición de la ley, por mandamiento de un juez competente, o por autorización escrita del trabajador. Cuando se trata de los descuentos autorizados o solicitados por el trabajador, debe mediar autorización expresa y por escrito de su parte.

Recordemos que la normativa sustancial laboral en los artículos 59 y 149, prohíbe de forma expresa y contundente al empleador realizar descuentos sin la autorización suscrita por el trabajador, o sin mandamiento judicial, por lo que la empresa debe descontar sólo aquellos valores procedentes, y en caso de no estar contemplados por ley o por orden judicial, debe

asegurarse de tener los documentos en los que se prueba indiscutiblemente la voluntad y autorización del trabajador.

Siempre que el trabajador haya firmado una autorización para que se le descuente de la nómina el valor correspondiente, la empresa no tiene ningún inconveniente al hacer el respectivo descuento.

Hay que tener presente que el objetivo que la ley persigue al prohibir a la empresa que retenga valores a sus trabajadores sin la debida autorización, es evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas, y es por eso mismo que permite a los empleadores retener ciertos valores siempre que medie una autorización del mismo trabajador o de cualquier autoridad competente, por lo que si el trabajador llegare a tener obligaciones pecuniarias con la empresa, esta tiene todo el derecho a cobrarlas.

Así las cosas, conforme a la *“Orden de descuento de salarios y prestaciones sociales en favor de COMFAMILIAR”*, suscrita por el actor, obrante a folio 242 del cuaderno 2, en la que textualmente se indica que *“Igualmente autorizo (amos) expresa e irrevocablemente al Gerente, propietario, tesorero o administrador de la empresa LAS BRISAS AGROPECUARIAS S EN C o cualquier otro EMPLEADOR donde me (nos) encontrare (mos) vinculado (s), para que las sumas descontadas mensualmente en los términos aquí establecidos sean girados directamente y entregadas en forma mensual a COMFAMILIAR (...)* También autorizo (amos) a la persona anteriormente indicada, de

descontar de mi salario, sueldo, bonificaciones, prestaciones sociales e indemnizaciones a que tengo (tenemos) derecho, el saldo del crédito mencionado en caso de que llegare a terminar mi contrato de trabajo por cualquier causa.”; es evidente que existió mandato expreso del trabajador para el giro de los dineros producto de su liquidación de prestaciones sociales a favor de COMFAMILIAR DEL HUILA, la cual eran de forzoso cumplimiento para la entidad pagadora, por lo que el procedimiento efectuado por esta se ajustó a derecho.

Resalta la Sala que la empresa accionada ejerció dicho encargo a través de pago realizado ante COMFAMILIAR DEL HUILA el día 12 de agosto de 2016, tal y como lo demuestra el recibo de caja No. 2362267 obrante a folio 245, acotando este cuerpo colegiado, que el hecho de que en el mismo no se encuentre impresa la firma del trabajador, no es óbice para predicar un descuento y pago indebido de tales conceptos, toda vez que, estaba en cabeza de la empresa empleadora, el efectuar dicho pago en nombre del accionante, tal y como le había sido encomendado por aquel al momento de suscribir la libranza respectiva.

Así las cosas, contrario a lo esbozado por el A quo, no existe mora, ni mala fe del empleador en el pago de las prestaciones sociales del trabajador, por lo que se revocará la sentencia objeto de reproche en ese tópico.

Por todo lo expuesto, y en consideración a que la existencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes en litigio, los extremos temporales en que este se ejecutó y la remuneración percibida, no fue objeto de debate en sede de primera instancia, ni en la presente, se procederá a revocar los numerales PRIMERO, TERCERO, CUARTO y QUINTO de la

sentencia proferida el dieciséis (16) de abril de dos mil dieciocho (2018) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, para en su lugar, declarar probadas las excepciones de “*Inexistencia de obligaciones*”, “*Buena fe*”, formuladas por la demandada; absolver a LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C. de todas las pretensiones incoadas en frente suyo por el accionante y confirmar en todo lo demás la providencia objeto de alzada.

Costas. Atendiendo a la prosperidad del recurso de alzada, en aplicación del artículo 365 numeral 1 del Código General del Proceso, por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta colegiatura no condenará al pago de las costas de segunda instancia a la demandada, en consideración a que la sentencia se revocó parcialmente; ni al demandante, además porque se encuentra amparado por pobre.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. – REVOCAR los numerales PRIMERO, TERCERO, CUARTO y QUINTO de la sentencia proferida el dieciséis (16) de abril de dos mil dieciocho (2018) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, por las razones expuestas.

SEGUNDO. – DECLARAR probadas las excepciones de “*Inexistencia de obligaciones*”, “*Buena fe*”, formuladas por la demandada.

TERCERO. – ABSOLVER a LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C. de todas las pretensiones incoadas en frente suyo por el señor FREDY ROBLES MARROQUÍN.

CUARTO. – CONFIRMAR en todo lo demás la providencia de fecha y orígenes anotados.

QUINTO. – Sin condena en costas de segunda instancia, en aplicación del artículo 365 numeral 1 del Código General del Proceso, por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a la demandada, en consideración a la prosperidad del recurso impetrado, ya que la sentencia se revocó parcialmente, ni al demandante, además porque se encuentra amparado por pobre.

SEXTO. - NOTIFICAR por estado la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° del Decreto Legislativo No. 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ


GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Firmado Por:

Ana Ligia Camacho Noriega

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Neiva - Huila

Gilma Leticia Parada Pulido

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

04c9517c59ff2955d6984b095174980123119f3baebccff5adb568eb015
2994a

Documento generado en 11/05/2022 03:51:19 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>