



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DE AUXILIAR DE ALMACÉN – LA JUSTA CAUSA EXPRESADA EN LA CARTA DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DEBE COMPLEMENTARSE CON OTROS MEDIOS DE CONVICCIÓN: El empleador debe documentar y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia, de lo contrario, quedarán como simples señalamientos sin confirmación.

Se infiere con la carta de terminación del contrato, que dicho elemento probatorio, por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción, dado que para que un despido se reputa justo, el empleador debe documentar y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia, de lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la terminación contractual, quedarán como simples señalamientos sin confirmación.

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO – AUSENCIA DE PRUEBA DE JUSTA CAUSA NARRADA EN LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO: La empresa demandada, no allegó por ningún medio probatorio que corroborara que efectivamente se había terminado la etapa de construcción del proyecto y se daba paso a la etapa de operación manteniendo.

La empresa demandada, no allegó por ningún medio probatorio que corroborara que efectivamente se había terminado la etapa de construcción del proyecto y se daba paso a la etapa de operación- manteniendo y como consecuencia de ello, suprimió el cargo del demandante en el municipio de Nobsa, puesto que de la prueba documental vista en la carpeta digital, no reposa dicha información. Asimismo, no allegó ninguna prueba encaminada a demostrar que indudablemente le comunicó al demandante el traslado; en el interrogatorio absuelto por el representante legal de la empresa demandada.

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Y AUSENCIA DE PRUEBA DE JUSTA CAUSA NARRADA EN LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO – AUSENCIA DE PRUEBA QUE DETERMINE QUE SE LE INFORMÓ AL TRABAJADOR DEL TRASLADO: La empresa accionada en la carta de dimisión utilizó figuras jurídicas que se llevan a cabo en materia civil y comercial como la resciliación o mutuo disenso; no obstante, en materia laboral las causas legales o justas causas están contempladas en los artículos 61 y 62 del CST., y las mismas no encajan en las que esbozó en la carta para finiquitar la relación laboral.

Nótese que el recurrente, insiste en que el juez desconoció el contenido del literal b, artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que la terminación del contrato de trabajo, se puede llevar a cabo por mutuo consentimiento, pero no demostró que realmente le hubiera informado al demandante del traslado, las condiciones y que el actor conociendo dichas circunstancias se hubiese negado, y como consecuencia de ello, hubiese asentido la terminación, por cuanto ninguna prueba documental o testimonial, dan cuenta de esas situaciones, aunado a que la empresa accionada en la carta de dimisión utilizó figuras jurídicas que se llevan a cabo en materia civil y comercial como la “resciliación o mutuo disenso”. No obstante, en materia laboral las causas legales o justas causas están contempladas en los artículos 61 y 62 del CST., y las mismas no encajan en las que esbozó en la carta para finiquitar la relación laboral.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

***“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007***

SALA ÚNICA

Radicación:	15238-31-05-001-2019-00305-01
Clase de Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	WILSON HIOVANNY VILLATE CAMARGO
Demandado:	CSS CONSTRUCTORES S.A.
Decisión:	CONFIRMA
Aprobada:	Acta No. 173
Magistrado Ponente:	Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, en contra de la sentencia proferida el 2 de agosto del 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en la que accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda y condenó en costas del proceso a la parte demandada.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que entre WILSON HIOVANNY VILLATE CAMARGO como trabajador y CSS CONSTRUCTORES S.A., como empleador existió un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 4 de octubre de 2017 hasta el 30 de junio del 2019, en el que el primero fue contratado como Auxiliar de almacén, labor que desarrolló en el horario de

7:30 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes y los sábados de 7:00 am a 12.30 pm, domingos y festivos cuando lo requería la empresa demandada; labor por la que le canceló en el último año \$1.286.000 pesos mensuales; que el 29 de junio del 2019, la empresa accionada le comunicó el oficio S11001118, el cual no estuvo de acuerdo en vista que no le parece justa la cancelación del contrato.

Con base en lo anterior, pretende que se declare que entre el demandante y el demandado existió un contrato a término indefinido, con vigencia del 4 de octubre de 2007 hasta el 30 de junio del 2019; el cual terminó por causa imputable al empleador sin que existiera justa causa. Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST.; indexación de la suma reconocida, ultra y extra petita y las costas del proceso.

CCS CONSTRUCTORES S.A., contestó la demanda admitiendo los hechos 1, 2, 3,4, 6, 7, 8; se opuso a las pretensiones y planteó como excepciones de mérito las que denominó: *“Ausencia del derecho a la indemnización por despido injusto, Pago, Prescripción, Cualquier otra cuyos hechos resulten demostrados”*.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 2 de agosto del 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, profirió sentencia en la que declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 4 de octubre del 2007 hasta el 30 de junio del 2019, el cual finalizó de forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada; declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas; condenó a pagar \$10.492.474 pesos por concepto de indemnización por despido sin justa causa, la cual debe ser indexada a partir de la fecha de la

terminación de la relación laboral; fijó como agencias en derecho \$600.000 pesos a cargo de la accionada.

El A quo, señaló que teniendo en cuenta las pruebas allegadas al plenario, la empresa demandada no cumplió con la carga de la prueba que le correspondía de conformidad con el artículo 167 del CGP, ya que, no probó los hechos que enunció en la carta de terminación, es decir, que al demandante le comunicó en debida forma el traslado y las circunstancias del mismo, respetando los derechos mínimos, el honor y la dignidad del trabajador, para la empresa demandada nunca existió una verdadera intención de trasladar al demandante, puesto que no le permitió valorar las condiciones laborales, decidiendo terminar el vínculo laboral al día siguiente.

En cuanto al mutuo consentimiento alegado por la accionada, no operó en el caso bajo estudio, ya que, no quedó probado que las partes de común acuerdo hayan decidido terminar el vínculo contractual, por el contrario en la carta de finalización se dejó constancia que el trabajador no firmó, por ende, se configura la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador y accedió a la indemnización prevista en el artículo 64 del CST.

IV. RECURSO DE APELACION

Contra la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada interpone recurso de apelación, sus argumentos:

El traslado no fue arbitrario, se probó que el contrato de concesión para el cual trabajaba el demandante pasó de su etapa de construcción a etapa de operación-mantenimiento, por lo tanto, fue necesario suprimir el almacén donde prestaba sus servicios, por esa razón se le ofreció el traslado a la ciudad de Manizales, las nuevas condiciones laborales y la propuesta de traslado de

manera alguna fueron arbitrarias, puesto que se debieron a un hecho objetivo que fue la terminación del almacén.

El numeral segundo el artículo 47 del CST., señala el contrato a término indefinido, el cual tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen al trabajo y fue justamente estas causas en materia del trabajo que desaparecieron con la supresión del almacén de Nobsa, para el cual trabajaba el demandante, fue necesario ofrecerle un traslado, se le dijo que serían en las mismas condiciones, tal como lo demostró el testigo Sebastián Estrada.

Se considera que el juzgado cometió un error, al decir que las únicas razones por las cuales termina el contrato de trabajo son las previstas en el artículo 62 del CST, contrario, el literal b del artículo 61 ídem., señala que el contrato de trabajo termina también por mutuo consentimiento, que la corte ha extendido a un mutuo disenso, cuando las partes no están de acuerdo con continuar la relación laboral, en este caso era una sola manera de llevarlo a cabo.

El ingeniero Nelson Bravo Portilla, demostró que la propuesta de traslado en manera alguna fue arbitraria, se le solicitó el consentimiento al empleado, jamás pidió gastos de traslado, viaje o viáticos.

El juzgado señala que el traslado fue tan solo una excusa para terminar el contrato de trabajo, contrario a lo anterior, el almacenista Sebastián Estrada, está efectivamente trabajando en Manizales y la idea que tuvo la empresa era que el señor Wilson continuara siendo el auxiliar de él, en la misma ciudad, pero no fue posible dada su negativa, en vista que la terminación del contrato fue legal, no había lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa, fue una causal objetiva, la cual se puso de presente al trabajador.

VI. ALEGATOS EN SEGUDA INSTANCIA

6.1. Parte demandante

Solicita se confirme la sentencia de instancia, tras considerar que le asistió razón al juez al ordenar el pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

Señala que en el proceso se probó que entre WILSON HIOVANNY VILLATE CAMARGO y la demandada CSS CONSTRUCTORES S.A. existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido con extremos temporales del 4 de octubre de 2007 y finalización 30 de junio de 2019, el que terminó de forma unilateral sin justa causa por la demandada, al abusar de su facultad del *ius variandi* y utilizar ésta, para despedir a su trabajador sin realizar el debido procedimiento, sin existir causa para su despido, desvinculándolo de forma arbitraria, desconociendo sus derechos laborales mínimos.

6.2. Parte demandada

Según informe de la secretaría de la Corporación, dentro del término de traslado concedido, la parte demandada no emitió pronunciamiento alguno.

VII.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

1.1.- Problema jurídico

Conforme a los argumentos del recurso de apelación propuesto por la parte demandada, el problema jurídico a resolver es el de determinar 1) Si existe una errada valoración probatoria por parte del A quo, lo cual condujo a establecer que la terminación del contrato de trabajo, se llevó a cabo sin justa causa por parte del empleador y como consecuencia de ello, la indemnización pretendida.

Constituyen hechos indiscutidos en esta instancia: *i)* que WILSON HIOVANNY VILLATE CAMARGO, ingresó a prestar sus servicios personales a CSS CONSTRUCTORES S.A., a través de contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 4 de octubre de 1997 al 29 de junio de 2019; *ii)* que desempeñaba el cargo de Auxiliar de almacén en el municipio de Nobsa-Boyacá.

1.2. Terminación del contrato de trabajo

En los casos en que el objeto del proceso se relacione con la declaratoria de terminación unilateral por parte del empleador del contrato de trabajo sin justa causa, y la condena consecuencial de pagar la indemnización por dicha circunstancia, establecida en el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, cada una de las partes entrabadas en la litis, le asiste una carga probatoria diferente, así:

Al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador o demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el mismo se produjo atendiendo unas justas causas, o en su defecto que no hubo despido, sino que el fin del vínculo se suscitó por una terminación legal del contrato de trabajo. En torno a los requisitos de fondo y de forma, también ha indicado la Corte Suprema de justicia. Sala Laboral, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si

no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo¹.

Ahora, las causales previstas en el literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 62 del CST., son de manera puntual y precisa, las causas que legitiman a un empleador para culminar el convenio laboral. Asimismo, la legislación laboral establece que el contrato de trabajo se termina, entre otras causas, por muerte del trabajador, por mutuo consentimiento, por expiración del plazo fijo pactado, y por justa causa comprobada (artículo 61 ídem).

En cuanto al mutuo consentimiento, se entiende que tendrá lugar cuando las dos partes coinciden con la voluntad de terminar la relación laboral y opera entonces al momento en que una de estas pone a consideración de la otra la terminación del vínculo laboral y esta última se acoge a tal propuesta.

Finalmente, los artículos 62 y 66 del C.S.T, establecen que 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 puede alegarse válidamente causales o motivos distintos, con lo cual, se busca que la parte que pone fin a la relación laboral no sorprenda ulteriormente a la otra aduciendo motivos extraños o nuevos como justificativos de la culminación del vínculo².

Para el caso bajo estudio, se tiene que la empresa demandada, mediante carta del 29 de junio del 2019, (folio 15 del c.p.), informó al señor VILLATE CAMARGO, lo siguiente:

“En vista de que la etapa de construcción del proyecto de concesión vial Briceño –Tunja-Sogamoso, llegó a su fin para dar paso a la etapa de Operación y Mantenimiento, dentro de la cual ya no se requiere la labor

¹ SL592 de 2014, Rad. 431105.

² SL 1077-2017

de auxiliar de almacén cumplida por usted y para la cual fue contratado, la única alternativa de continuar la relación laboral es trasladarlo al proyecto de obra segunda calzada Honda-Manizales, también a cargo de esta sociedad, traslado cuya falta de aceptación de su parte configura el fenómeno de la resciliación o mutuo disenso frente al contrato de trabajo y que le pone fin, razón por la cual la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales que le corresponde por el servicio prestado, le será pagada al recibo de esta comunicación, si es aceptada, pues de lo contrario, será depositada a órdenes de un juzgado laboral de esta ciudad. Firma NELSON BRAVO PORTILLA, Director BTS Boyacá.

En la parte inferior, se señala: “el trabajador no firmó, como testigos firman el 29 de junio del 2019 Alirio Jhon Frey Rosero Riascos y Fredy Dávila”.

Se infiere con la carta de terminación del contrato, que dicho elemento probatorio, por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción, dado que para que un despido se repunte justo, el empleador debe documentar y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia, de lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la terminación contractual, quedarán como simples señalamientos sin confirmación. SL 4547-2018.

Para la Sala, la carta descrita en prelación, no es que carezca de un mensaje claro de finalización del contrato, debido a que, en ella se refirió expresamente la invocación de la supuesta causal legal. No obstante, lo que ocurrió es que la empresa demandada, no demostró que lo invocado como causal de terminación del contrato, en realidad ocurrió.

Nótese como, en el interrogatorio de parte del representante legal de la empresa demandada ANDRES FERNANDO DELGADO ORTEGA, señaló que el demandante trabajaba para el proyecto Briceño-Tunja-Sogamoso, pasó de

la etapa de construcción a la etapa de operación-mantenimiento y fue necesaria concentrar las funciones de almacén en la ciudad de Tunja, por esta razón, se suprimió el almacén de Nobsa y la única manera que había de mantener la relación laboral con el demandante era trasladarlo con el mismo cargo a un proyecto que la empresa tiene en Manizales, infortunadamente el trabajador no aceptó, por ende, no hubo más remedio que terminar la relación laboral.

Ahora, de las pruebas documentales y los testimonios recaudados en sede de instancia, se puede avizorar lo siguiente:

La empresa demandada, no allegó por ningún medio probatorio que corroborara que efectivamente se había terminado la etapa de construcción del proyecto y se daba paso a la etapa de operación- manteniendo y como consecuencia de ello, suprimió el cargo del demandante en el municipio de Nobsa, puesto que de la prueba documental vista en la carpeta digital, no reposa dicha información.

Asimismo, no allegó ninguna prueba encaminada a demostrar que indudablemente le comunicó al demandante el traslado; en el interrogatorio absuelto por el representante legal de la empresa demandada, señaló *“se le hizo a través del jefe inmediato que era SEBASTIÁN ESTRADA y el ingeniero NELSON BRAVO, que era el director del frente, pero el accionante no aceptó”*. Además, en la contestación de la demanda hecho 9 (fl.59), indicó: *“en dos oportunidades se le propuso el traslado antes de entregarle la carta de terminación del contrato por resciliación, la primera por parte del ingeniero residente Edilberto Tibacan y la segunda por el ingeniero director Nelson Bravo Portilla, en el almacén de Nobsa...”*.

Se recaudaron los testimonios de MARIO SEBASTIAN ESTRADERA y NELSON GERARDO BRAVO PORTILLO, el primero de ellos narró que trabajo con el demandante, por cuanto era su auxiliar de almacén en Nobsa, el

ingeniero Nelson Bravo, le comentó por teléfono del traslado y él le comentó a Wilson, pero no hablaron de las condiciones, viáticos, gastos de transporte nada de eso, no sabe ni le consta si el ingeniero Nelson Bravo o la empresa habló con el accionante directamente.

Por su parte el ingeniero NELSON GERARDO BRAVO PORTILLA, señaló que era el director de obra, que la principal razón de la terminación del contrato con el demandante, fue que las obras mermaron y había que dejar menos gente, menos equipo en el proyecto y se unificaron dos frentes que había en el sector de Boyacá y ese fue el motivo; que las instrucciones para el caso específico del accionante era dejar solo un almacén que era el de Tunja y eliminar el almacén que había en Nobsa, no recuerda si le informó o hablaron del traslado con el accionante, además, no recuerda si firmó la carta de terminación del contrato del actor, finalmente señaló que dentro de las funciones del cargo que ostentaba estaba la de manejar el personal de recurso de la obra y dirigirlo.

Teniendo en cuenta los testimonios traídos a colación, en especial el del ingeniero BRAVO PORTILLA, por cuanto fue la persona que firmó la carta bajo estudio, dan cuenta que efectivamente el accionante no tuvo conocimiento formal del supuesto traslado, era deber de la empresa demandada informarle en debida forma del mismo, las condiciones en que lo iba a realizar, si bien es cierto, el empleador tiene derecho y la facultad de variar, alterar o modificar, cuantas veces lo requiera, las circunstancias de modo, tiempo, cantidad y lugar de la prestación personal del servicio, lo que en el derecho laboral se conoce bajo el nombre de *ius variandi*, también lo es, que dicha facultad no es absoluta, puesto que debe usarse con un criterio razonable y preservando en todos los casos el honor, dignidad, intereses, derechos mínimos y seguridad del trabajador, tal como de antaño se ha sostenido en la jurisprudencia constitucional y laboral³.

³ Sentencia T-407 del 5 de junio de 1992.

Nótese que el recurrente, insiste en que el juez desconoció el contenido del literal b, artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que la terminación del contrato de trabajo, se puede llevar a cabo por mutuo consentimiento, pero no demostró que realmente le hubiera informado al demandante del traslado, las condiciones y que el actor conociendo dichas circunstancias se hubiese negado, y como consecuencia de ello, hubiese asentido la terminación, por cuanto ninguna prueba documental o testimonial, dan cuenta de esas situaciones, aunado a que la empresa accionada en la carta de dimisión utilizó figuras jurídicas que se llevan a cabo en materia civil y comercial como la “*resciliación o mutuo disenso*”. No obstante, en materia laboral las causas legales o justas causas están contempladas en los artículos 61 y 62 del CST., y las mismas no encajan en las que esbozó en la carta para finiquitar la relación laboral.

Así las cosas, tales aseveraciones se quedaron solo en hechos sin comprobación, puesto que no se allegó ningún medio probatorio que demostrara los supuestos fácticos descritos, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos, carga probatoria que incumplió la parte recurrente, toda vez que, la empresa demandada no probó como era su deber la comunicación de manera formal al accionante del posible traslado y las condiciones que con ello acarrea, más aun, al ser cuestionado al representante legal y en la alzada seguir con la plena convicción, que se trato de un mutuo consentimiento, cuando a todas luces se vislumbra que el demandante no estaba de acuerdo, por cuanto, no firmó la carta presentada por la empresa accionada el 29 de junio del 2019, por lo que no se encuentra una justificación para su actuar, se realizó de manera unilateral por parte del empleador, es palmaria, la existencia de una injusta causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Por ende, habrá de confirmarse la sentencia de primer grado.

Se condena en costas en ésta instancia a la parte apelante y a favor de la no apelante ante la resolución desfavorable del recurso interpuesto. Para tales efectos, se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) s.m.l.m.v.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia recurrida, por lo expuesto en la parte considerativa.

SEGUNDO: Se condena en costas en esta instancia a la parte apelante y a favor de la no apelante. Para tales efectos, se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) s.m.l.m.v.

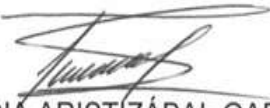
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada