REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL

Valledupar, veintiocho (28) de junio de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2016-00202-01
DEMANDANTE: YOHANA ISABEL DURAN MEDINA
DEMANDADO: PROTECOM LTDA Y OTRO
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

En Valledupar, el magistrado ponente en asocio de los demás magistrados que conforman la Sala Cuarta de Decisión, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, procede en forma escrita a emitir sentencia, resolviendo el grado jurisdiccional de consulta de la decisión proferida el 23 de febrero de 2018, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. LAS PRETENSIONES:

Yohana Isabel Duran Medina, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a la sociedad Protecom Ltda., y solidariamente a William Gilberto Díaz Bermúdez, Betty del Carmen León, Jaime David Díaz León, Betti Helena Díaz León para que se declare que existió un contrato de trabajo del 1 de junio de 2013 al 11 de maro de 2016, el cual terminó de forma injusta por desmejoramiento salarial, en consecuencia, se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, la reliquidación de las prestaciones sociales, la indemnización

moratoria contenida en el artículo 65 del CST, la sanción de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, lo ultra y extra petita, y las costas. Subsidiariamente la indexación.

2. LOS HECHOS:

Como soporte fáctico de lo pretendido señaló, que laboró al servicio de la empresa 1 de junio de 2013 al 11 de marzo de 2016, en el cargo de asesora de cobranza, que suscribió un contrato individual de trabajo, que este fue prorrogado, que prestó sus servicios personales y de forma ininterrumpida a la accionada, que los implementos y herramientas con las que ejecutó su labor pertenecían a la empresa, que el 29 de febrero de 2016 le fue notificada la carta de terminación del contrato, que la demandada motivo la finalización del nexo laboral en que *«[...] las prórrogas del contrato individual de trabajo terminaban el 1 de junio de 2016 [...]»*, que al contrato aun le faltaban tres meses y once días para finalizar, que trabajó bajo una constante dependencia y subordinación, que cumplió un horario de 8 am a 12 pm y de 2:30 pm a 7 pm (de lunes a sábado), que su último salario fue de $936.843 mensuales, que fueron mal liquidadas las prestaciones sociales, que se le consignaron las cesantías el 16 de mayo del mismo año, que le fueron mal liquidados los aportes a la seguridad social, que los demandados solidarios eran socios de la empresa, que presentó reclamación ante el Ministerio de trabajo, sin obtener respuesta de la empresa.

3. LA ACTUACIÓN:

La demanda fue admitida mediante auto del 7 de octubre de 2016, proferido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar (f.° 37). Enterada de la demanda, Protecom se opuso a las pretensiones, en cuanto a los hechos afirmó que la finalización de la relación laboral obedeció a la renuncia voluntaria de la trabajadora, que lo devengado por ella era proporcional al 2,5% de las comisiones recaudadas en la temporada, por lo que el salario era variable, y que se estaba confundiendo la fecha de la notificación de la consignación de las cesantías, con la fecha del pago de las mismas. Aceptó lo demás.

Formuló las excepciones de mérito que llamó: falta de legitimación en la causa por pasiva, cobro de lo debido, falta de causa para pedir, inexistencia de la obligación, mala fe, prescripción y buena fe.

II. SENTENCIA APELADA.

Lo es la proferida el 23 de febrero de 2018, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, resolvió declarar la prosperidad de la excepción de inexistencia de la obligación, y por ello negar la prosperidad de las pretensiones.

Señaló el juez, que los problemas jurídicos consistían en determinar: *a) «[...] si la demandante sufrió un desmejoramiento salarial por parte de su empleador [...]»*, y por ello debía condenarse al reajuste salarial y la consecuente reliquidación de las prestaciones sociales y aportes al SGSS en pensión; *b)* si el despido de la accionante fue injusto, de ser así, verificar la procedencia de la correspondiente indemnización; *c)* si procedía la solidaridad, frente a los codemandados.

Citó los artículos 1757 del CC y 167 del CGP (vigente al momento en que se presentó la demanda), y precisó que era obligación de las partes *«[...] probar los supuestos de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen [...]».*

Resaltó que de conformidad con el artículo 60 CPTSS, el juez decidiría de acuerdo con todas las pruebas oportunamente allegadas al juicio, y que de acuerdo al artículo 61 del mismo texto legal podía formar libremente su convencimiento frente a ellas.

Como soporte jurisprudencial de su dicho trajo a colación la sentencia CSJ SL2837–2017.

Adujo que, al no existir duda de la existencia del contrato de trabajo, y *«[...] de que el salario de la demandante era variable, se procederá a estudiar las pruebas, para ver si logra probar la parte demandante, que existió un desmejoramiento salarial, por parte de la demandada [...]».*

Aseguró que una vez allegada la prueba al juicio, no importaba quien la adjuntara, si *«[…] si determina a quien le interesa demostrar la omisión de un hecho en el proceso, y señala a quien perjudica o desfavorece su falta, de igual manera la carga de la prueba permite al juez fallar, cuando el hecho no aparece demostrado, en contra de quien la incumplió […]».*

A renglón seguido, se remitió a las siguientes pruebas: *i)* copia del contrato de trabajo (f.° 17), carta de renuncia de la demandante (f.° 19), *«[…] no está en discusión que existió renuncia […]»*, funciones de los asesores de cobranza (f.° 22), propuesta realizada por la empresa Protecom Ltda., con el fin de tomar unos *«[…] nuevos lineamientos a tener en cuenta, para poder fijar el salario […]»* (f.° 23) y *«[…] volantes de pago realizados en su oportunidad por la demandada dentro del proceso, que cumplen las caracteristicas, más no es necesario, ahondar en ellos porque la misma demandante dice que se los liquidaron en debida forma […]»* (f.° 24 a 26), registro de afiliaciones al SGSSI, pago de parafiscales, nominas para pagos de salarios y certificados de pagos realizados a la demandante mes a mes (f.° 72 a 130).

De lo anterior señaló, que el contrato se dio *«[…] con todas las pautas legales, hasta el momento de dos meses antes de la terminación, así como lo estableció la demandada en su interrogatorio de parte, ya que el inconformismo nace en el mes de enero y febrero de 2016, año en que presenta la renuncia […]».*

Precisó que la demandante presentó dos cartas de renuncia, una visible a folio 162 de la que no hubo aceptación, y otra adjunta al folio 163 del plenario, la que sería la estudiada en la instancia.

Advirtió que los interrogatorios de parte no aportaron información diferente a la expuesta en la demanda y su contestación.

Señaló que, de acuerdo con los medios de convicción aportados al proceso, la señora Yohana Medina siempre mantuvo un ingreso superior al SMLMV.

Aseguró que la accionante en su interrogatorio de parte resaltó que la renuncia se presentó con ocasión del desmejoramiento salarial, *«[…] pues ya*

no tenía el cobro de los equipos, sino simplemente del monitoreo en su oportunidad, a su vez, que estos pagos comenzaron a realizarse, como lo estableció la demandada, a partir del mes de enero del año 2010, por lo que a la fecha de liquidación se le vio un pago muy inferior al obtenido antes, de aquí nace su inconformismo frente a desmejoramiento salarial [...]».

Dijo que el testigo Wilson Galván Sosa, expuso que las nuevas medidas de liquidación implementadas por la empresa, reflejaron una disminución en los ingresos, razón por la que renunció. Afirmó que Erlín Barón era un testigo de oídas.

Señaló que no prosperaba la tacha de falsedad propuesta contra los testigos Sonia Peraza y Franz Zuluaga, pues estos eran idóneos y pertinentes, sin embargo, no aportaron nada diferente a lo ya establecido.

Explicó que,

> Como el inconformismo central de la demandad se encuentra en el desmejoramiento salarial, que ocurrió entre las partes, que afirma ocurrió por la parte demandada, es importante entonces estudiar, como no existe y ya se estableció por este despacho, pactos, convenciones colectivas ni fallos arbitrales dentro de la empresa, ni se estableció, no probó por la parte, ni demandante, ni demandada, que existiera algún acuerdo previo sobre el cual debería realizarse un pago especial, se debe estudiar lo que establece la norma laboral para el caso, a través del CST, Y esto se encuentra regulado por el artículo 132 [...]

Reprodujo la norma aludida, y expresó que era la actora quien tenía la carga de probar que *«[...] dicho salario variable tenía un límite mínimo que hubiese sido violado, pero se observa que la demandante nunca devengó menos de un SMLMV en vigencia del contrato [...]».*

Afirmó que la accionante tampoco acredito que se desmejoraran las condiciones pactadas en el contrato, y los acuerdos por comisión estuviesen desmejorando su ingreso *«[...] en vista que no aportó documentación que estableciera el recaudo de porcentajes, y por ello determinar que hubiese ganado más salario, de haber mantenido las mismas condiciones con las que venía trabajando»*, contrario sensu, la parte demandada si probó que los ingresos dela señora Yohana fueron superiores, que si le liquidaban como antes se venía haciendo.

En conclusión, si la demandante alegaba el desmejoramiento de sus ingresos, debió acreditar que en los meses de enero y febrero de 2016, pese a realizar un número mayor de cobranzas que en fechas anteriores, su ingreso disminuyó. Agregó que no había un solo documento que probara esta situación.

Respecto al despido injusto, manifestó que se encontraba acreditada la renuncia de la trabajadora, donde se señaló que esta decisión estaba motivada en un desmejoramiento salarial, sin embargó, no probó *«[...] la culpa del empleador en la renuncia [...]»*. CSJ SL18623–2016.

Descartó el estudio de la solidaridad, dadas las resultas del juicio.

IV. CONSIDERACIONES.

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

Por no existir recurso se surtirá el grado jurisdiccional de consulta en los términos del artículo 69 del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala identifica que los problemas jurídicos en alzada consisten en determinar: *a)* si la accionante fue desmejorada salarialmente; *b)* si existió despido indirecto.

2. TESIS DE LA SALA:

La Sala avalaran, las conclusiones fácticas y jurídicas contenidas en el fallo recurrido, en consecuencia, se confirmará la decisión de primer grado.

3. ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO (HECHOS NO DISCUTIDOS): *i)* que existió un contrato de trabajo del 1 de

junio de 2013 al 11 de maro de 2016, *ii)* que la accionante tuvo el cargo de asesora de cobranza, *iii)* que le remuneración era variable y dependía de la gestión realizada por la trabajadora en el mes; *iv)* que se pactó el 2,5% de lo que logrará recaudar en el mes por concepto de cobranza, *v)* que renunció.

4. DESARROLLO DE LA TESIS:

Se resuelve así:

Sea lo primero señalar que, como principio general, corresponde a las partes acreditar los hechos que alegan y constituyen fundamento de sus pretensiones, ello siempre que estén en la posibilidad de hacerlo (CSJ SL696–2021).

Entonces, la señora Yohana Duran, alegó desde el libelo genitor que fue desmejorada salarialmente, situación que la motivó a renunciar, en este punto, probado está, que la remuneración de la demandante era directamente proporcional al 2,5% de lo que logrará recaudar en el mes por concepto de cobranza (f.° 130 a 131), en este contexto, su deber probatorio era acreditar, que se le impusieron nuevas condiciones que desmejoraron la forma en que generaba sus ingresos, se precisa, no que su salario fue inferior a los anteriores, pues como se indicó, su remuneración era variable y dependía de su gestión, sino esas nuevas condiciones impuestas por el empleador, que perjudicaron su devengo, *verbi gratia*, el 2,4% o 2,3%% de lo que logrará recaudar en el mes por concepto de cobranza o algo similar, pero no lo hizo.

Contrario a lo indicado por la actora, reposa a folio 23 del plenario, una propuesta hecha por la empresa demandada, donde se manifestó lo siguiente: *«Mi propuesta es que la cartera corriente del monitoreo sea del 2,7% [...] pero si recauda carteras de equipos de años diferentes a 2015 y 2016, le podemos ofrecer un 3% de esa cartera [...]»*.

Entonces a la luz de lo esgrimido, es claro que no está probado el desmejoramiento salarial aludido.

Ahora, en cuanto la teoría del despido indirecto o renuncia por causas atribuibles al empleador, se recuerda que esta tiene como eje central, el

principio de carga de la prueba en cabeza del demandante, se recuerda que *«[…] quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión»* (CSJ SL417-2021). Demostraciones que brillan por su ausencia en este proceso.

Finalmente se agrega, que la remuneración fue pactada a la luz de las permisiones contenidas en el artículo 132 del CST, tal como quedó probado. Se aclara que la legalidad de la modalidad salarial no fue objeto de debate.

Vistas las resultas del juicio, se releva esta colegiatura del estudio de las peticiones restantes.

Sin más que agregar, la Sala confirmará la decisión recurrida. Sin costas en esta instancia.

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar -Sala Civil, Familia, Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral de Circuito de Valledupar, el veintitrés (23) de febrero de dos mil dieciocho (2018), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **YOHANA ISABEL DURAN MEDINA** contra la sociedad **PROTECOM LTDA.**, y solidariamente **WILLIAM GILBERTO DÍAZ BERMÚDEZ, BETTY DEL CARMEN LEÓN, JAIME DAVID DÍAZ LEÓN, BETTI HELENA DÍAZ LEÓN.**

SEGUNDO: Costas como se indicó.
TERCERO: Una vez en firme el presente proveído, devuélvase la actuación a la oficina de origen para lo pertinente.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de

salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la Pandemia denominada COVID-19.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado

ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado