***ORALIDAD***

***Providencia****:* *Sentencia de Segunda Instancia, Jueves 03 de marzo de 2016*

***Radicación No****:**66400-31-89-001-2011-00033-01*

***Proceso****:* *Ordinario Laboral*

***Demandante****: Jhon Fernando Buitrago García*

***Demandado:*** *Ingenio Risaralda S.A.*

***Juzgado de origen****: Promiscuo del Circuito de La Virginia*

***Magistrado Ponente:*** *Francisco Javier Tamayo Tabares.*

***Tema a tratar:***

DESPIDO INJUSTO/ Abandono de la labor que ha sido autorizado por el representante del empleador, no constituye violación grave a las obligaciones del trabajador/ Norma aplicable para la liquidación de la indemnización por despido injustificado/ Perjuicios morales por la terminación del contrato laboral se originan por la lesión al fuero interno del trabajador y no por la aflicción que provoca la terminación injusta del contrato/ Improcedencia de indemnización convencional por despido injusto, cuando la copia de la convención colectiva allegada carece de la formalidad de la nota de depósito

“(…) si bien el demandante (…) había iniciado la labor de cargue del automotor referido, no lo terminó, pero tal determinación no obedeció a un incumplimiento de su deber de prestar el servicio personalmente, sino que se dio por autorización de su jefe de sección (…) quien fungía como representante del empleador y, por tanto, al haber autorizado el retiro del demandante, vinculaba con esta decisión al empleador (…)

(…) La modificación incluida por esta legislación, incluyó un parágrafo transitorio, que indica que los trabajadores que al momento de entrada en vigencia de esa legislación (L. 789/02) tuvieren 10 años o más de servicio continuo al empleador, se les aplicará la tabla del artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

En este caso, el señor Buitrago García ingresó a laborar al Ingenio Risaralda el 08 de febrero de 1993, por lo que para el 27 de diciembre de 2002, contaba con 9 años, 9 meses y 19 días, siéndole por tanto inaplicables las tablas indemnizatorias contenidas en la Ley 50 de 1990 (…)”

“(…) con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, el demandante se vio muy acongojado, triste y preocupado, perdiendo el apetito y el sueño, dejando de hacer actividades que antes realizaba habitualmente (…) Sin embargo, estas deposiciones nada indican de que en el acto mismo del despido, el actor viera gravemente afectado su fuero interno o que se viera maltratado en su dignidad o condición de persona, que como se vio, es precisamente la fuente de la indemnización en materia laboral.”

“(…) no se trajo a la foliatura copia de la convención colectiva que cumpla con los presupuestos del artículo 469 del Estatuto del Trabajo, pues la obrante a folio 22 carece de la nota de depósito exigida por esa normatividad. Además, no se tiene constancia de que el demandante fuera miembro del sindicato o que, el ente sindical, tuviera más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa (…) razón por la cual no pueden prosperar sus pretensiones (…)”

COSTAS PROCESALES/ Liquidación cuando las pretensiones prosperan de forma parcial

“(…) Así las cosas, estima la Sala que el porcentaje de costas impuesto en primera instancia resulta excesivo, siendo lo prudente fijarlo en un 50% de las costas causadas, puesto que prosperó la pretensión tendiente a que se declarara injusto el despido y la correspondiente indemnización, quedándose sin piso los restantes pedidos.”

Citas. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencias 22014 de 2004 y 17649 de 2015.

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los tres (3) días del mes de marzo de dos mil dieciséis (2016), siendo la una y treinta de la tarde (01:30 p.m.), reunidos en la Sala de Audiencia los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver los recursos de apelación planteados por ambas partes contra la sentencia del 21 de agosto de 2013 dictada por el Juzgado Promiscuo del Circuito de La Virginia, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Jhon Fernando Buitrago García*** contra ***el Ingenio Risaralda S.A.***

***I. ANTECEDENTES.***

Se persigue que se declare como injustificada la terminación del contrato de trabajo que ataba a las partes en conflicto y, en consecuencia, pide que se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar la suma de $9.429.166 por concepto de indemnización legal por despido injusto y $5.045.260 por la indemnización convencional por despido injusto, así como la indemnización moratoria por no haberse pagado la respectiva indemnización. Igualmente pide que se condene a la sociedad demandada al pago de los perjuicios morales ocasionados con el despido sin justa causa más las costas del proceso.

Sustenta su pedido en que laboró con el Ingenio Risaralda desde el 08 de febrero de 1993 y hasta el 9 de noviembre de 2010, que tuvo como última remuneración la suma de $775.000, que cumplía con una jornada que iba de 7.30 a.m. a 12 del mediodía y de 1 p.m. a 5 p.m. de lunes a viernes y los sábados de 7 a.m. a 12.30 p.m.; que el cargo desempeñado era el de ayudante de bodega, debiendo despachar alcohol carburante y azúcar producto terminado; que el día 10 de noviembre de 2010, se le hizo entrega de la carta de despido, en que con justa causa la empresa daba por terminado el contrato de trabajo, que el aludido despido se basó en que el demandante había hecho entrega incorrecta del puesto a otra persona que lo debía reemplazar, por lo que en el cargue de un vehículo se presentó un sobrepeso de 2.105 kilos de más, que en el aludido evento el actor entregó el turno y dejo el control de despacho (comanda) en el lugar donde siempre dejan las comandas; que el actor sufrió un daño moral por la pérdida de su trabajo.

Admitida la demanda, se dispuso el traslado de rigor a la parte demandada, la que por medio de procurador judicial allegó respuesta, indicando que aceptaba los extremos de la relación laboral, el cargo, salario y funciones desempeñadas. Frente a los restantes hechos, indicó que no los aceptaba. Manifestó total oposición a las pretensiones de la demanda y formuló como excepciones de fondo las que determinó “Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”, “Inexistencia de perjuicios morales y culpa del trabajador en su eventual causación” y “Prescripción”.

 ***II.******SENTENCIA DEL JUZGADO***

La juzgadora de primer grado concedió la indemnización por despido injusto, tarifada en la ley, por valor de $9.432.008,34, negó los perjuicios morales y condenó en costas procesales al demandado, fijando como agencias en derecho la suma de $2.947.500. Para así concluir, la funcionaria adujó que la sobrecarga del camión se dio por error involuntario o falta de cuidado compartido, tanto de los empleados, como de los jefes de la sección de logística y distribución. Encontró que el demandante no terminó la labor no por omisión, sino porque su superior le autorizó retirarse. Por tal razón, consideró injusto el despido.

Frente a los perjuicios morales, estimó que la parte actora no cumplió la carga de demostrar que en efecto los mismos habían acontecido, razón por la cual era improcedente su imposición. Frente a las costas del proceso, las fijó en un 100% a cargo del Ingenio, indicando como agencias en derecho, el valor ya mencionado.

***III. APELACIÓN***

El apoderado de la parte demandada interpuso la alzada, tendiente a que se revoque totalmente la sentencia. Esgrime como argumentos en pro de su pretensión, que la causal alegada al momento del despido se configuró, pues el demandante abandonó la tarea de cargar el camión, dado que no procedió a la entrega del estado de cargue del vehículo a sus compañeros como lo exigen los procedimientos que el mismo demandante admitió conocer. Igualmente, la causal se configura al haber suscrito la comanda cuando el cargue estaba completo. La actuación del demandante debió ceñirse a tomar las precauciones necesarias para que otro compañero retomará el trabajo, dejando constancia de cuantos bultos faltaba por cargar, pues está situación pudo haber causado un perjuicio patrimonial a la entidad demandada, el cual no se materializó por el control posterior. Esas conclusiones, se afincan en el acta de descargos que rindió el demandante en la empresa, en que aceptó de manera libre y consciente que no entregó el trabajo a otros compañeros, limitándose a dejar la comanda en el escritorio de uno de ellos, lo que se ratifica con el testimonio rendido por Alvaro Arias Cifuentes, quien afirmó que no recibieron el vehículo del demandante y no saben que tanto estaba cargado.

Finalmente, en caso de que no se acepten los argumentos del recurso, pide que se revise la tasación de las costas en primera instancia, amén que la las agencias en derecho corresponden a un 30% del valor de la condena, cuando el tope máximo es 25%, según el Acuerdo 1887 de 2003. Igualmente, pide que se analice el porcentaje de las costas, pues se negaron más del 75% de las pretensiones, por lo que no puede fijársele el 100% de las mismas.

Por su parte, la parte demandante interpuso alzada contra el fallo sintetizado anteriormente, por los siguientes conceptos:

* En torno al valor de la indemnización por despido injusto, pide que haciendo uso de las facultades ultra y extra petita, se apliquen las tablas indemnizatorias contenidas en la Ley 50 de 1990, lo que arrojaría un monto indemnizatorio de $18.695.833.
* Respecto a los perjuicios morales, estima que se probó plenamente el perjuicio acontecido en el ámbito moral del demandante, con la prueba testimonial arrimada al infolio. Indicó que después del despido no le fue fácil al actor volverse a ubicar laboralmente, por lo que los hijos del demandante quedaron desprotegidos, además que se le afectó su buen nombre y el actor entró en un grave estado de depresión y tristeza.
* Finalmente persigue que se conceda la indemnización convencional, pues el actor era parte del sindicato Sintraidubar que suscribió convención colectiva en la que se establece una indemnización adicional por el despido injusto.

***IV. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA***:

Corrido el traslado que establece el artículo 40 de la ley 712 de 2001, se pronunció la parte actora por medio de su portavoz judicial, reiterando los argumentos expuesto en el recurso de alzada.

***V. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

Para resolver la alzada propuesta por los portavoces judiciales de las partes enfrentadas, la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

*¿Se configuró la causal alegada por el Ingenio Risaralda S.,A. para dar por terminado –justificadamente- el contrato de trabajo que lo ataba con el señor Jhon Fernando Buitrago García?*

*Solo de ser necesario, se resolverán también los siguientes interrogantes:*

*¿El monto de la indemnización por despido injusto dispuesta en la sentencia, se compadece con la normatividad aplicable al caso?*

*¿Se acreditaron los perjuicios morales padecidos por el señor Jhon Fernando Buitrago García con el despido efectuado por el Ingenio Risaralda?*

*¿Se debió tasar la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta la convención colectiva del trabajo vigente para la época de los hechos entre Sintraidubar y el Ingenio Risaralda?*

*¿Estuvieron válidamente tasadas las costas procesales y las agencias en derecho fijadas?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

El trabajo en el ámbito constitucional y legal patrio, goza de especial tratamiento, al punto que lo ha llevado a ser uno de los pilares esenciales del modelo estatal asumido por el constituyente de 1991 (art. 1º C.P.), lo que se traduce en que existan una serie de garantías especiales que lo rodean, tendientes a que el rompimiento de una relación laboral sea excepcional y, en caso de presentarse por razones injustas, tenga unas consecuencias pecuniarias.

Es así que los artículos 62 y 63 del Estatuto del Trabajo, modificados ambos por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, contemplan las justas causas que autorizan a las partes contratantes (empleador y trabajador) a dar por terminado válidamente y sin deberes resarcitorios, un contrato de trabajo.

El literal a) de esa norma, en su ordinal 6º, establece que el patrono puede dar por terminado un contrato de trabajo, alegando justa causa, cuando se presente por parte del empleado una *“…violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales…de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.* Esta causal, para su adecuado estudio, debe dividirse en dos partes, la primera de ellas, en que el despido justificado puede darse por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador contenidas en la legislación laboral, caso en el cual, se determinará por el Juzgador laboral si en verdad la trasgresión de dichos mandatos legales revistió la connotación de grave o no. La segunda parte, refiere a las faltas calificadas como graves en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención o pacto colectivo, caso en el cual, la calificación de gravedad de la falta le incumbe a las partes, limitándose el juzgador a verificar que sí aconteció tal situación (véase sobre el tema providencia SL8028 de 2014 CSJ).

Por su parte, el canon 64 de la Codificación Sustantiva Laboral, establece la indemnización que corresponde pagar al patrono cuando culmina sin justa causa un contrato de trabajo, baremándola, en el caso de los convenios indefinidos, en días de salario dependiendo del número de años que se haya laborado.

Finalmente, ha de acudirse al artículo 61 del Estatuto Adjetivo Laboral y de la Seguridad Social, en el cual se permite al Juez formar libremente el convencimiento, el momento de valorar la prueba traída al proceso.

Allegando el compendio normativo mencionado, al caso concreto, se tiene que el Ingenio Risaralda S.A., con escrito del 10 de noviembre de 2010 –fl. 2-, decidió de manera unilateral terminar el contrato de trabajo del señor Buitrago García, aduciendo como justa causa para ello, la causal 6ª contenida en los artículos 62 y 63 del Código del Trabajo, al haberse configurado una violación grave a las obligaciones que le incumbían al trabajador, sustentada tanto en la infracción al numeral 1º del artículo 58 del Estatuto en cita, como en el desconocimiento del Reglamento Interno de Trabajo Artículo 90 literal I.

Pues bien, en cuanto a la violación grave del deber legal consagrado en el canon 58 numeral 1º del Estatuto del Trabajo, debe decirse que dicha norma obliga al trabajador a ejecutar personalmente las labores en los términos estipulados, observando los reglamentos y acatando las ordenes que le imparta el empleador.

En el sub-judice, se aduce que el señor Buitrago García el día 20 de octubre de 2010, en su jornada de trabajo, se encontraba llenando una tracto mula que iba con destino a la Compañía Nacional de Chocolates, tal como se deriva de los documentos obrantes a folio 9 a 11 de la actuación, que llegó la hora de salida (5:00 p.m.) y, ante requerimiento de su jefe inmediato el Ingeniero Mario Colonia, se puso de acuerdo con dos compañeros despachadores (José Álvaro Arias Cifuentes y Diego Alberto Escobar David), para que después de esa hora el demandante se retirará a su lugar de habitación, quedando a cargo de la labor de embarque del producto los dos colegas mencionados. Esta versión, se ratifica con las declaraciones de José Álvaro Arias Cifuentes -fls. 76 y ss.- y Diego Alberto Escobar David –fl. 92 y ss.-, quienes de manera conteste afirman tal situación.

Ante el acuerdo entre compañeros de trabajo, el cual contaba con el beneplácito del jefe de la sección, el señor Jhon Fernando se retiró a su domicilio, dejando la comanda (orden de cargue del automotor) sobre el escritorio, lugar que según el demandante en su interrogatorio de parte (fl. 136) y los aludidos deponentes Arias Cifuentes y Escobar David, era el acostumbrado para dejar las ordenes de trabajo, cuando se presentaban dichas suspensiones en la labor y de la cual se retomaría para efectos de terminar el cargue después de las 6 de la tarde. Cuando retornaron los señores Arias Cifuentes y Escobar David a su lugar de trabajo, encontraron que el camión ya estaba cargado, sin que procedieran a revisar si el contenido estaba acorde con la orden de carga, tal como se admite por los mismos en sus declaraciones. La razón para que estuviera lleno, es que los braceros una vez llegaron después del receso para comer, recibieron la orden del Ingeniero Mario Colonia, jefe de la sección, para que continuaran con el cargue de dicho automotor, tal como se extracta de los dichos de Fredy Fernando Vélez Mejía (fls. 103 y ss.), quien fungía como uno de los braceros, ratificado por otro de ellos (José Ildefonso Camacho Torres fls. 119 y ss.).

Del devenir fáctico relatado se deprende que, si bien el demandante Buitrago García había iniciado la labor de cargue del automotor referido, no lo terminó, pero tal determinación no obedeció a un incumplimiento de su deber de prestar el servicio personalmente, sino que se dio por autorización de su jefe de sección, el Ingeniero Mario Colonia, quien fungía como representante del empleador y, por tanto, al haber autorizado el retiro del demandante, vinculaba con esta decisión al empleador (art. 32 del CST).

Además, no se observa que el actor no hubiere cumplido los procedimientos dispuestos para entregar el vehículo a sus compañeros, pues en el documento mediante el cual se define el procedimiento para el adecuado despacho de los productos terminados (fls. 12 y ss.) no contiene ningún procedimiento especial para este fin, por lo que el trámite que se le dio a la situación (dejar la comanda sobre el escritorio), al haberse convertido en la forma habitual de cumplir con ese procedimiento, era la adecuada, máxime cuando la misma era cohonestada por el jefe de sección.

Por lo tanto no se avista, la violación grave de las obligaciones o prohibiciones legales del trabajador.

En cuanto a la falta grave al reglamento interno de trabajo, se señala la trasgresión del literal I del artículo 90, norma que en su tenor literal reza: *“CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL….I) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo”* (fl. 22).

Nótese, de entrada, que la norma no cataloga la situación como una falta grave susceptible de terminación del contrato o siquiera que merezca sanción alguna, simplemente señala que la exigencia de cumplimiento de las órdenes de trabajo no constituye acoso laboral.

Es evidente para esta Corporación que el sustento reglamentario del despido que se le hizo al demandante, en manera alguna fue catalogado como falta grave para terminar la relación laboral, razón por la cual, no podía aducirse como tal para justificar tal ruptura, lo que se traduce necesariamente en que el despido infringido es injusto, tal como lo concluyó la juzgadora de primer grado.

Superado el primero de los dilemas planteados, se encaminará esta Colegiatura a decidir el asunto atinente a la normatividad que regula la tasación de la indemnización por despido injusto.

Para ello, dígase que el artículo 64 del Estatuto Laboral, establece en su inciso 4º las reglas que deben tenerse en cuenta para tasar la indemnización por la terminación injustificada de un contrato a término indefinido. Esta norma, últimamente fue modifica por la Ley 789 de 2002 (entró en vigencia el 27 de diciembre de ese año), que redujo la tabla indemnizatoria y separó su tasación, atendiendo la remuneración salarial del trabajador. La modificación incluida por esta legislación, incluyó un parágrafo transitorio, que indica que los trabajadores que al momento de entrada en vigencia de esa legislación (L. 789/02) tuvieren 10 años o más de servicio continuo al empleador, se les aplicará la tabla del artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

En este caso, el señor Buitrago García ingresó a laborar al Ingenio Risaralda el 08 de febrero de 1993, por lo que para el 27 de diciembre de 2002, contaba con 9 años, 9 meses y 19 días, siéndole por tanto inaplicables las tablas indemnizatorias contenidas en la Ley 50 de 1990. Por tal razón, se observa que la tasación indemnizatoria efectuada por la a-quo es correcta.

El siguiente asunto que debe estudiar la Corporación es el atinente a los perjuicios morales que se desprenden de la terminación injustificada del contrato de trabajo.

La construcción de tales perjuicios sobrevenidos con el rompimiento injustificado del contrato de trabajo, en materia laboral, tiene una construcción jurisprudencial, pues ninguna norma se encarga de regular el tema. La única norma que habla del resarcimiento del detrimento patrimonial del trabajador tras la ruptura del vínculo laboral, es el canon 64 de la obra, que contempla la reparación –únicamente- de los daños materiales.

Tal situación ha generado que la jurisprudencia desarrolle una teoría acerca de la satisfacción del daño inmaterial, siendo pertinente traer a colación un reciente pronunciamiento sobre el tema:

*“Ahora bien, aun cuando resulta inevitable que la pérdida del empleo genera sentimientos de frustración y tristeza en cualquier individuo, ello no es suficiente para acceder al pago de una indemnización por perjuicios morales, pues es indispensable, verificar la manera en que tal suceso –por demás injustificado, por parte del empleador- afectó el fuero interno del trabajador.*

*De ahí que la Sala ha adoctrinado que los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido y que habrá lugar a ellos, cuando dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador (CSJ, 12 may. 2004, rad. 22014)” (SL 17649 de 2015. CSJ).*

De antaño, el mismo alto Tribunal sentó las bases de su actual posición sobre el tema, indicando que:

*“En relación con los perjuicios morales se ha de indicar que la Sala ha admitido que estos se pueden configurar en materia laboral con ocasión de la terminación de la relación contractual (sent. dic. 12/96, rad. 8533), pero, se ha de resaltar, no por el despido mismo; ciertamente esta es una vicisitud contractual que no tiene la virtualidad de afectar el patrimonio moral del trabajador sino* ***cuando el acto del despido esté asociado con conductas del empleador que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador que debe ser indemnizado****. Esto es, la configuración de los perjuicios morales no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que debe estar ligada a* ***circunstancias graves que causen un real daño de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc.”*** *(Sentencia 22014 de mayo 12 de 2004) –negrillas de la Sala-****.***

De las citas jurisprudenciales traídas a cuento, se desprende sin hesitación alguna, que el daño moral resarcible en esta materia, no es el que se desprende de las consecuencias del despido, pues lógico resulta que el verse sin trabajo genere situaciones de congoja, tristeza y pesar. Lo que se pena, en estos casos, es que en el acto de despido, además de carecer de una justa causa, se presente por parte del empleador circunstancias que dañen el fuero interno del trabajador, como por ejemplo, que se efectúen imputaciones deshonrosas, que dañen la imagen y el buen nombre del trabajador. En estos casos, se itera, sí es posible para el Juez Laboral imponer, bajo el arbitrio judicial, una suma indemnizatoria para resarcir tales daños, siempre que aparezca probado su origen.

Pues bien, en el caso puntual se tiene que las declarantes Luz Helena Buitrago Garcia (fls. 114 y ss.), Maribel Buitrago García (fls. 128 y ss.) y Luz Edid Villada Marín (fls. 132 y ss.), dan cuenta de que, con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, el demandante se vio muy acongojado, triste y preocupado, perdiendo el apetito y el sueño, dejando de hacer actividades que antes realizaba habitualmente, como asistir a fiestas, reuniones, jugar al fútbol, jugar con su hija y demás. Sin embargo, estas deposiciones nada indican de que en el acto mismo del despido, el actor viera gravemente afectado su fuero interno o que se viera maltratado en su dignidad o condición de persona, que como se vio, es precisamente la fuente de la indemnización en materia laboral.

Por lo demás, como ya se dijo, es normal que el demandante hubiera sentido tristeza por su situación laboral, pues esta constituye una de las dimensiones de mayor realización o frustración para el ser humano, pero esa sola congoja o tristeza que produce el verse sin empleo, no es merecedora de resarcimiento económico.

Por lo tanto, se negará este pedimento, tal como lo hizo la Jueza a-quo.

En lo tocante a la indemnización por despido injusto, tasada en la convención colectiva, dígase de una vez que se despachará desfavorablemente esta pretensión, por cuanto existen serias falencias probatorias al respecto. En efecto, no se trajo a la foliatura copia de la convención colectiva que cumpla con los presupuestos del artículo 469 del Estatuto del Trabajo, pues la obrante a folio 22 carece de la nota de depósito exigida por esa normatividad. Además, no se tiene constancia de que el demandante fuera miembro del sindicato o que, el ente sindical, tuviera más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa (arts. 470 y 471 del CST), razón por la cual no pueden prosperar sus pretensiones. Como en primer grado no hubo pronunciamiento al respecto, se complementará el fallo apelado en tal sentido.

Finalmente se analizará el tema de las costas procesales de primer grado, diciéndose de una vez que la competencia de esta Judicatura está limitada –únicamente- a establecer si el porcentaje de condena en costas está o no conforme a los mandatos legales, pues el tema de las agencias en derecho, se deberán surtir por medio del trámite secretarial que incumbe adelantar en primer grado.

Respecto al porcentaje de las costas, se fijaron en primer grado a cargo del demandado en un 100%. La norma aplicable al caso, esto es, el artículo 392 del CPC, indica en su ordinal 6º que la prosperidad parcial de las pretensiones puede conllevar absolución de costas o su imposición parcial.

Pues bien, en este caso, las pretensiones puntuales que enarboló la parte actora eran tres: i) La indemnización legal por terminación injusta del contrato de trabajo, ii) la indemnización convencional del contrato de trabajo y iii) la indemnización de los perjuicios morales. De dichos pedimentos según la sentencia de primer grado y esta que desata la alzada, apenas prosperó la primera, esto es, la tocante a la indemnización legal por el despido injusto. Por ello, refulge evidente que la prosperidad de las pretensiones fue parcial, por lo que resulta aplicable el ordinal 6º del canon 392 del CPC (actualmente es el ordinal 5º del artículo 365 del CGP). Así las cosas, estima la Sala que el porcentaje de costas impuesto en primera instancia resulta excesivo, siendo lo prudente fijarlo en un 50% de las costas causadas, puesto que prosperó la pretensión tendiente a que se declarara injusto el despido y la correspondiente indemnización, quedándose sin piso los restantes pedidos.

Así las cosas, se modificará el ordinal 5º de la sentencia revisada, en lo pertinente a que el porcentaje de costas procesales.

 No se impondrán costas en esta instancia, por estar la demandada amparada por pobre.

En mérito de lo expuesto, el ***H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

***FALLA***

***1. Confirmar*** la sentencia del 21 de agosto del 2013 proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de La Virginia, Risaralda, adicionando el ordinal 4º, en el sentido de que se niega la indemnización por despido injusto contenida en la convención colectiva del trabajo y modificando el ordinal 5º, en lo tocante a que la condena en costas a cargo del demandado correspo0nde al 50% de las causadas.

***2.*** Sin costas.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ISSA RAFAEL ULLOQUE TOSCANO ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

 Magistrado Magistrada

 **LEONARDO CORTEZ PEREZ**

 Secretario