**Providencia :** Sentencia del 14 de julio de 2017

**Radicación No. :** 66001-31-05-002-2012-00293-01

**Proceso :** Ordinario laboral

**Demandante :** Yimmy Alexander Restrepo Zapata

**Demandado :** Inversiones Arroz Caribe S.A.

**Juzgado :** Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira

**M.P. :** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**Tema Requisitos de la comunicación de despido:** la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del expediente No.680047, del 25 de octubre de 1994, M.P. Dr. Francisco Escobar Enríquez, haciendo hermenéutica del parágrafo al que se viene haciendo referencia (del artículo 62 del C.S,T.), precisó que un despido con justa causa para el empleador es ajustado formalmente a derecho cuando se presenta de acuerdo a cualquiera de las siguientes circunstancias: 1) Cuando se cita la norma que la contempla (la causal del despido) sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error por mala adecuación o error en la cita legal, o; 2) cuando se expresa escuetamente el hecho que la configura sin ninguna calificación o innovación normativa, calificándola si es con justa o sin justa causa. **Pago anticipado de cesantías:** el pago anticipado lo podrá hacer el empleador cuando las cesantías aún no hayan sido consignadas al respectivo Fondo de Cesantías, es decir, antes del 15 de febrero de cada año, siempre que le exija al trabajador los requisitos legales y verifique el cumplimiento de los fines de dicho emolumento (inversiones u operaciones sobre vivienda) para los que fueron solicitadas, por parte del trabajador. **Factores salariales:** esta Corporación ha tenido oportunidad de examinar el alcance jurídico de dicha normativa, y en reciente pronunciamiento (Sentencia del 5 de junio de 2015, Octavio Hernández Marín VS. Alpha Seguridad, Rad. 2014-000168), con ponencia de quien hoy cumple igual encargo, se estableció que aunque el artículo 127 del C.S.T. constituye la regla general que se presenta bajo la premisa de que la remuneración es la contraprestación directa por el trabajo; por excepción, de acuerdo a lo señalado en el artículo 128 del C.S.T., es posible que una bonificación habitual no constituya factor salario, en los siguientes casos: 1) porque se pagaba ocasional o esporádicamente, 2) porque la suma pagada no ingresa al patrimonio del trabajador para enriquecerlo o beneficiarlo, sino que su fin es el de mejorar el desempeño operacional de sus funciones. A modo de ejemplo de esto último, la norma habla de gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; o, finalmente, 3) porque esa suma fue expresamente excluida en virtud de pacto suscrito entre las partes, bajo la presentación de contrato, pacto o convención. Para lo cual, en caso de existir acuerdo entre las partes sobre esa exclusión, lo aconsejable es que así se exprese de manera concreta en el contrato de trabajo, o que por otros medios probatorios se demuestre que la suma pagada al trabajador no es constitutiva de salario, por cualquiera de las otras excepciones indicadas en el mentado artículo.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Julio 14 de 2017)**

**Sistema oral - Audiencia de juzgamiento**

Siendo las 08:15 a.m. de hoy, viernes 14 de julio de 2017, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira se constituye en Audiencia Pública de Juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **YIMMY ALEXANDER RESTREPO ZAPATA** en contra de la sociedad **INVERSIONES ARROZ CARIBE S.A.** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia:

Parte demandante… Parte demandada…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Parte demandante… Parte demandada…

**SENTENCIA:**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a agotar el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Pereira el 23 de junio de 2016, como quiera que la misma no fue apelada y resulta totalmente adversa a las pretensiones de la demanda incoada por el trabajador.

**PROBLEMA JURIDICO**

Constituido en sede jurisdiccional de consulta, la Sala procederá a revisar: 1) si fue justo el despido del demandante; 2) si la empresa demandada le adeuda dinero por concepto de cesantías, y 3) si la suma de dinero que recibía mensualmente a título de “auxilio de medios de transporte”, constituye salario para efectos de la liquidación de sus prestaciones sociales.

**I - ANTECEDENTES**

El demandante promueve tres (3) **pretensiones principales** en contra de la empresa **INVERSIONES ARROZ CARIBE S.A.**:

La primera, que la citada empresa sea condenada al pago de la indemnización por despido injusto, calculada en la suma de $19.061.358;

La segunda, que se le ordene el pago de las cesantías correspondientes a los años 2008, 2009 y 2010 y se le imponga al empleador el pago de la sanción moratoria por la falta de consignación de las mismas; y por último,

La tercera, que su última prima de servicios y las vacaciones compensadas del último año de servicios sean liquidadas sin excluir del salario base de liquidación la suma de $500.000 que el empleador le cancelaba mensualmente a título de “auxilio de medios de transporte”.

En sustento de sus pretensiones, asegura haber laborado al servicio de la empresa demandada, bajo contrato de trabajo a término indefinido, entre 1º de marzo de 2003 y el 26 de diciembre de 2011, fecha en la cual fue despedido injustamente.

Señala igualmente, que desde el 1º de junio de 2010 venía desempeñándose en el cargo de Coordinador de Agencia en la ciudad de Cali, encargado de las ventas a clientes mayoristas, recaudo de cartera, manejo del personal de mercadeo y actividades publicitarias y de difusión del producto; que percibía como remuneración mensual la suma de $3.067.157, conformados por $2.567.157 de remuneración ordinaria, más $500.000 que el empleador denominaba “medios de transporte”, y que la empresa omitió consignar a un fondo de cesantías el auxilio de las cesantías correspondiente a los años 2008, 2009 y 2010.

Por último, señala que la empresa lo despidió luego de rendir declaración en la diligencia de descargos a la que fue citado el 26 de diciembre de 2011, para lo cual le entregaron una carta de despido, cuyo contenido se reduce a la enunciación de las normas posiblemente violadas por el trabajador, pero adolece de razones fácticas, omitiendo la descripción de las circunstancia de tiempo, modo y lugar de las conductas que motivaron la terminación unilateral del contrato de trabajo.

**En respuesta a la demanda**, **INVERSIONES ARROZ CARIBE S.A.,** a través de apoderado judicial, señaló:

**1)** Que además de las funciones detalladas en la demanda, el demandante también debía velar por la administración de las instalaciones y los recursos físicos dispuestos en la bodega de la empresa en Cali;

**2)** Que fue citado a descargos luego de una auditoría realizada en la agencia (o bodega) a cargo suyo, en la que se pudieron evidenciar graves descuidos en el manejo de los productos y en las condiciones físicas de la bodega de almacenamiento del arroz.

**3)** En relación con la carta de despido, indicó que en la misma se concretan y singularizan en detalle las faltas graves en que incurrió el demandante.

**4)** Respecto a la omisión de pago de las cesantías entre los años 2008-2010 y al carácter salarial del auxilio mensual de “medios de transporte”, indicó, frente a lo primero, que dichos periodos fueron pagados directamente al actor, dada su solicitud expresa, para ser invertidos en compra y mejoramiento de vivienda, como se acredita con las pruebas documentales aportadas, y frente a lo segundo, lo pagado por concepto de “medios de transporte” fue recibido por el actor para el ejercicio de sus funciones, no para su beneficio directo o para enriquecer su patrimonio.

En esa medida, se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso como excepciones de mérito las que denominó “carencia absoluta de causa”, “pago total de las obligaciones surgidas de la vinculación laboral de las partes”, “cobro de lo no debido”, “inexistencia de derecho a reclamar de parte del demandante”, “buena fe”, “compensación” y “prescripción”.

**II - SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

A juicio de la operadora judicial de primera instancia, en la carta de despido que la empresa le entregó al trabajador, fueron expuestos todos los motivos por los cuales se estaba dando por terminado el contrato de trabajo, los cuales eran bien conocidos por el demandante, pues coinciden con los hechos que motivaron su llamado a descargos. Adicional a ello, fueron enunciadas las normas legales y reglamentarias de índole laboral violadas con su actuación por el demandante.

A propósito de esto último, indicó que se tiene previsto jurisprudencialmente que la gravedad de la conducta debe ser calificada por quien aplique la ley, y en el presente caso las confesiones fictas derivadas de la inasistencia del demandante al interrogatorio de parte, sumadas a los medios de prueba debidamente incorporados al proceso, llevaban al despacho a concluir que el trabajador incumplió gravemente la elemental obligación de mantener en óptimas condiciones el almacenamiento del arroz que la empresa le confiaba para su distribución y venta en supermercados, principalmente de las ciudades de Cali y de Buenaventura.

Con respecto a las demás pretensiones, agregó:

1. que en el plenario obra prueba documental de que el empleador pagó directamente al demandante las cesantías por los periodos reclamados, para lo cual incluso solicitó autorización del Ministerio del Trabajo;
2. que los $500.000 pesos que mensualmente recibía el trabajador, estaban destinados a cubrir sus gastos de desplazamiento entre el centro de distribución en Candelaria (Valle) y los diferentes clientes en Cali y Buenaventura, por lo cual dicha suma no es de naturaleza salarial, en la medida en que no se demostró que ingresaba directamente al patrimonio del trabajador, en los términos del artículo 128 del C.S.T.

En ese orden, absolvió de todas las pretensiones a la demandada y condenó en costas procesales al demandante.

**III - Procedencia de la consulta**

Como quiera que la sentencia fue totalmente desfavorable al trabajador y no fue apelada, se dispuso el grado jurisdiccional de consulta.

**IV- CONSIDERACIONES**

**4.1. INDICACIONES PRELIMINARES**

Ante la falta de comparecencia del demandante al interrogatorio de parte, la jueza de primera instancia le impuso la sanción prevista en el artículo 372 del C.G.P., en virtud de lo cual tuvo por ciertos, entre otros hechos susceptibles de prueba de confesión contenidos en la contestación a la demanda, los siguientes:

 **1)** Que el despido del demandante se había dado con justa causa del empleador.

 **2)** Que los $500.000 que recibía mensualmente el trabajador, eran destinados a sus gastos de transporte.

**3)** Que las cesantías por los periodos 2008, 2009 y 2010 fueron pagadas directamente al trabajador.

Señaló además, que dichos hechos se debían tener por ciertos, pues la presunción de certeza no había sido derruida por el demandante y las pruebas que obran en el proceso, específicamente las documentales y el testimonio de JORGE LEÓN GALEANO SERNA (jefe de logística de la empresa), ponen de relieve que el demandante había descuidado por completo el mantenimiento de la infraestructura física del almacén y no había acatado las más elementales reglas sanitarias de manejo de alimentos para el consumo humano.

**4.2. DELIMITACIÓN DEL CAMPO DE ANÁLISIS EN SEDE DE CONSULTA**

La Sala podría avalar de entrada y sin mayores elucubraciones la decisión de primera instancia, dado que la misma se encuentra sustentada en las presunciones que no lograron ser desvirtuadas por el demandante. Sin embargo, a efectos ilustrativos, conviene hacer un breve análisis de los asuntos debatidos en primera instancia, así:

**4.3. REQUISITOS DEL DESPIDO**

Indicó el promotor del litigio en la demanda y en los alegatos de conclusión, que en la carta de despido, cuya copia obra válidamente en el proceso, la empresa demandada había omitido señalar las circunstancias fácticas que motivaron la terminación unilateral del contrato de trabajo al demandante, lo cual invalida la justa causa del despido, pues el trabajador tiene derecho a saber los motivos por los cuales es despedido.

Para resolver este punto de la consulta, es del caso señalar que el parágrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, reza: *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 pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.*

De otra parte, la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, ha sostenido que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador, en el sentido de que este último debe desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas, ya sean estas legales, convencionales o reglamentarias. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo. Por otra parte, la norma también exige que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del expediente No.680047, del 25 de octubre de 1994, M.P. Dr. Francisco Escobar Enríquez, haciendo hermenéutica del parágrafo al que se viene haciendo referencia, precisó que un despido con justa causa para el empleador es ajustado formalmente a derecho cuando se presenta de acuerdo a cualquiera de las siguientes circunstancias:

**1**) Cuando se cita la norma que la contempla (la causal del despido) sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error por mala adecuación o error en la cita legal, o;

**2**) cuando se expresa escuetamente el hecho que la configura sin ninguna calificación o innovación normativa, calificándola si es con justa o sin justa causa.

**4.3.1. CASO CONCRETO EN RELACIÓN CON EL DESPIDO DEL DEMANDANTE**

De cara a las pruebas recaudadas en primera instancia, se tiene que el demandante era Coordinador o Gerente de la agencia que la empresa demandada tiene instalada en el Valle del Cauca, cuyo centro de distribución se encuentra en la Central de Abastos del Valle - CAVASA-, en el Municipio de Candelaria (Valle), donde funciona una bodega de almacenamiento del arroz ofertado por la empresa demandada principalmente en Cali y Buenaventura (Valle).

Así se desprende del testimonio del único deponente que concurrió al proceso y que se presentó en la audiencia como el jefe de logística de la empresa demandada, la cual, según el certificado de existencia representación, tiene instalada su domicilio social en la ciudad de Medellín. Entre otras cosas informó el deponente:

**1)** Que el demandante, como gerente de la agencia, debía velar por las ventas con sus asesores a cargo y por el manejo y movimiento del producto asignado a la bodega de almacenamiento.

**2)** Que recibía un auxilio mensual de la empresa por valor de $500.000 a título de auxilio de transporte, destinados a los gastos de desplazamiento principalmente al interior de la ciudad de Cali.

**3)** En relación con las razones que motivaron el despido, señaló que el auditor de la empresa en una visita de rigor a la agencia, evidenció mal manejo y desorden en la bodega asignada al demandante; que entregó el informe a la empresa un viernes y que al lunes siguiente él mismo se desplazó desde Medellín hasta la bodega, donde constató la veracidad de lo informado por el auditor, esto es: la báscula donde se pesa el producto estaba mala, “descalibrada", lo que generaba “descuadres" o faltantes de bodega y datos apócrifos del inventario; había mucho desorden en la bodega y productos con vencimiento cumplido; techos con aberturas por donde entraban pájaros y palomas que tenían contacto directo con el producto, entre otras muchas irregularidades inexcusables cuando se trata del manejo de alimentos.

Por esas mismas irregularidades y muchas otras más fue citado a descargos el demandante, según se puede constatar en el acta de descargos del 26 de diciembre de 2011 (Fls. 240 al 243).

De otra parte, tenemos que la empresa demandada justificó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, según la carta de despido visible en el folio 36 del expediente, por actos de incumplimiento al cargo y a las funciones para la cual fue contratado el demandante.

Se indicó en la carta, además, que el trabajador había sido citado a rendir descargos y en la citada diligencia había quedado claro para la empresa *“el incumplimiento con los procedimientos de calidad, administración y gestión, actos que no podemos tolerar, además que deja a la compañía en situación de vulnerabilidad financiera, imagen y de seguridad”.* Agregó que dicha conducta se enmarcaba dentro de una de las prohibiciones del reglamento interno de trabajo, específicamente la prevista en numeral 10 del artículo 77 de dicho documento (visible entre 115-163), lo mismo que la causal de despido prevista en el literal 6 del artículo 63 del C.S.T.

 Así las cosas, no se puede afirmar que la carta de terminación del contrato adolece de la enunciación de la causal de despido, por el contrario, son varias las líneas que aquel documento le dedica a la transcripción de las normas legales y reglamentarias que a juicio del empleador fueron violadas o desconocidas con su negligencia por el trabajador.

Pero, además, si lo anterior fuera poco, en la carta despido hay una remisión directa a las causas por las que el trabajador fue citado a descargos, las cuales quedaron enunciadas en cada de una de las preguntas que le fueron formuladas al encartado en dicha diligencia (Fls. 240 al 243), y que dicho sea de paso, no pudo explicar a satisfacción del empleador, quien tomó la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo con justa causa, al considerar inexcusables las condiciones insalubres en las que se había encontrado la bodega de almacenamiento a cargo del trabajador.

 Luego entonces, en este orden, se puede concluir sin dubitaciones que no existe ninguna ilegalidad en la forma en que se presentó la extinción del contrato de trabajo, pues se advierten cumplidos los formalismos mínimos para que sea efectivo el despido con justa causa para el empleador; y la exigencia de una motivación mayor en la carta de despido, no tiene asidero legal, puesto que en la jurisprudencia, como se acaba de mencionar, se tiene previsto que la exigencia expresada en el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., se considera cumplida por quien termina el contrato, ya sea con la enunciación de la causal de despido, ora con el resumen de los motivos o razones que llevaron a dicha determinación, es decir, se exige uno de dos y no ambos requisitos.

**4.4. FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO**

La legislación laboral prevé la posibilidad de excluir de la base salarial algunas sumas de dineros percibidas por el trabajador, que aunque pagadas de forma habitual, no son constitutivas de salario en virtud de lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T.

Ello resulta relevante a la hora de liquidar las prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador, puesto que los factores no constitutivos de salario, como las bonificaciones o gastos de representación, no tienen por qué contabilizarse a la hora de establecer el Ingreso Base de Liquidación de, por ejemplo, primas, cesantías y aportes a la seguridad social.

Esta Corporación ha tenido oportunidad de examinar el alcance jurídico de dicha normativa, y en reciente pronunciamiento (Sentencia del 5 de junio de 2015, Octavio Hernández Marín VS. Alpha Seguridad, Rad. 2014-000168), con ponencia de quien hoy cumple igual encargo, se estableció que aunque el artículo 127 del C.S.T. constituye la regla general que se presenta bajo la premisa de que la remuneración es la contraprestación directa por el trabajo; por excepción, de acuerdo a lo señalado en el artículo 128 del C.S.T., es posible que una bonificación habitual no constituya factor salario, en los siguientes casos:

**1)** porque se pagaba ocasional o esporádicamente,

**2)** porque la suma pagada no ingresa al patrimonio del trabajador para enriquecerlo o beneficiarlo, sino que su fin es el de mejorar el desempeño

operacional de sus funciones. A modo de ejemplo de esto último, la norma habla de gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; o, finalmente,

**3)** porque esa suma fue expresamente excluida en virtud de pacto suscrito entre las partes, ya sea en el contrato, pacto o convención. Para lo cual, en caso de existir acuerdo entre las partes sobre esa exclusión, lo aconsejable es que así se exprese de manera concreta en el contrato de trabajo, o que por otros medios probatorios se demuestre que la suma pagada al trabajador no es constitutiva de salario, por cualquiera de las otras excepciones indicadas en el mentado artículo.

**4.5. PAGO ANTICIPADO DE CESANTÍAS**

Tanto en el Régimen tradicional (es decir, antes de la Ley 50 de 1990) como en el de Liquidación Anual (creado por la Ley 50 de 1990), el trabajador puede pedir anticipos de las cesantías para adquirir, construir, mejorar o liberar bienes raíces destinados a su propia vivienda, según se deduce del artículo 254 del C.S.T.

Incluso, con la emisión de la Ley 1429 de 2010, se simplificó el trámite para las cesantías parciales en cuanto a que ya no requieren autorización por parte del Ministerio de la Protección Social (hoy del Trabajo). Por lo tanto, una vez el trabajador hace la solicitud con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo, sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitara la intervención del Ministerio del Trabajo, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas.

Ahora bien, el pago anticipado lo podrá hacer el empleador cuando las cesantías aún no hayan sido consignadas al respectivo Fondo de Cesantías, es decir, antes del 15 de febrero de cada año, siempre que le exija al trabajador los requisitos legales y verifique el cumplimiento de los fines de dicho emolumento (inversiones u operaciones sobre vivienda) para los que fueron solicitadas, por parte del trabajador.

**4.6. CASO CONCRETO EN RELACIÓN CON LAS PRESTACIONES INSOLUTAS RECLAMADAS POR EL DEMANDANTE**

En el folio 38 del expediente, se encuentra la constancia de la liquidación del contrato del demandante, por la suma de $1.055.387, correspondientes al valor de las cesantías, intereses a las cesantías, prima y vacaciones, liquidadas sobre un salario de **$2.567.157**, correspondiente a la suma del salario básico (por $1.600.000) y el promedio de la variable (por $967.157).

Cuestiona el demandante que el empleador haya excluido de la base de la liquidación la suma de $500.000 que se pagaban mensualmente a título de “medios de transporte” y que en realidad eran constitutivos de salario.

Denuncia igualmente que el empleador no consignó a un fondo autorizado las cesantías correspondientes a los años 2008, 2009 y 2010., en razón de lo cual reclama su pago y la imposición al empleador de la sanción por la falta de consignación de las mismas.

Para que salieran avante esas pretensiones, era necesario que se verificaran dos circunstancias en el proceso:

1. Que el demandante demostrara que el denominado auxilio de transporte entraba directamente a su patrimonio y no era destinado, como su nombre lo indica, a cubrir los gastos de transporte o de desplazamiento en cumplimiento de sus funciones contractuales, y
2. Que no quedara demostrado que las cesantías se pagaron anticipadamente a solicitud del trabajador y que fueron destinadas a la compra o mejoramiento de vivienda.

Frente a lo primero, se observa en el folio 15 del expediente, que mediante otro sí del 1º de mayo de 2009, el empleador se impuso la obligación de pagar comisiones mensuales al demandante de acuerdo al número de kilos de arroz vendidos y recaudados -$2,75 por kilo y $1000 pesos por cliente efectivo- Igualmente se comprometió al pago de $140.000 mensuales a título de “auxilio por medios de transporte no constitutivo de salario”.

Que desde el año 2011 el demandante fue ascendido al cargo de gerente de agencia y, como es lógico, la remuneración y el citado auxilio fue incrementado, quedado este último en la suma de $500.000.

Ahora bien, la empresa demandada manifestó en respuesta a la demanda, que la suma mensual pagada al trabajador a título de “medios de transporte” estaba destinada a cubrir los gastos previstos e imprevistos de desplazamiento, en razón de lo cual no era constitutivos de salario.

El citado hecho de la contestación a la demanda, como ya se había indicado, ante la inasistencia del demandante al interrogatorio de parte, se presumió como cierto en primera instancia, y sin prueba en contrario, debe confirmase en sede de segundo grado tal punto de la sentencia, como quiera que ningún medio de convicción fue allegado al proceso con el propósito de demostrar que lo que el pretensor recibía a título de gastos de desplazamiento y transporte fue sustancialmente inferior a lo que realmente representaban estos gastos, y por tanto, un alto porcentaje de tales recursos entraba directamente al patrimonio del trabajador, en virtud de lo cual la presunción toma la forma de verdad procesal, con los efectos que de ello se deriva.

Frente al segundo punto, oportunamente la demandada allegó prueba documental de las solicitudes de pago parcial de cesantías presentadas por el demandante antes del 15 de febrero de los años 2009, 2010 y 2011, en las que obra como anexo de las mismas, no solo el certificado de tradición de una vivienda a nombre del demandante, sino también sendas cotizaciones de materiales de construcción (Fls. 218, 231 y 236). Asimismo, allegó la solicitud de autorización para el pago de las cesantías que elevó ante el Ministerio de Trabajo el empleador del demandante.

Con dichas pruebas la demandada logró acreditar el cumplimiento de los requisitos para el pago anticipado de cesantías al trabajador, en razón de lo cual este punto de la sentencia también será confirmado, dado que no existe ninguna irregularidad en el pago de las cesantías.

Corolario de todo lo expuesto, la decisión de primera instancia será confirmada en sede jurisdiccional de consulta.

 En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA (RISARALDA)**, **SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO:- CONFIRMAR** en sede jurisdiccional de consulta la sentencia dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira el pasado 3 de junio de 2016 dentro del proceso de la referencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

Notificación surtida en estrados. Cúmplase y devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Los Magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**