

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: CARLOS MAURICIO CAMAYO NUÑEZ
Demandado: TELEFÓNICA MÓVILES DE COLOMBIA
Apelación: sentencia 15/03/2013
Radicado: 18001-31-05-001-2011-00666-01
Proyecto discutido y aprobado mediante Acta No. 008.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
FLORENCIA
SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE:
GILBERTO GALVIS AVE**

Florencia -Caquetá-, nueve (09) de febrero de dos mil veinticuatro
(2024).

Procede la Sala a resolver los recursos de apelación interpuestos tanto por el demandante, como por la demandada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia Caquetá, el 15 de marzo de 2013, dentro del asunto de la referencia.

ANTECEDENTES

Que el demandante Carlos Mauricio Camayo Núñez, laboró para la empresa Telefónica Móviles de Colombia S.A., desde el 1 de agosto de 2000, bajo la modalidad de trabajo a término indefinido,

desempeñando el cargo de asesor comercial, coordinador, comercial canal tradicional, y finalmente como comercial canal especialista, hasta el 3 de noviembre de 2008, fecha de su despido.

Que tenía una remuneración mensual de \$5.993.916 por concepto de (Salario Básico \$2.219.400; Comisiones permanentes \$3.426.666 y un promedio mensual de viáticos permanentes y habituales de \$347.850.

Que el demandante recibía el pago de viáticos permanentes debido a que en cumplimiento de sus funciones debía desplazarse a diferentes ciudades todos los meses, lo que hizo que su salario se incrementara en promedio, como se dijo, en \$347.850.

Que la empresa demandada efectuó un despido masivo de empleados, por lo cual el día 3 de noviembre de 2008, Telefónica Móviles de Colombia S.A., terminó el contrato de trabajo del demandante e hizo entrega de la respectiva liquidación de prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa, tomando como salario base al momento de liquidar la suma de \$5'091.066.

Que la liquidación no tuvo en cuenta los viáticos recibidos por el empleado en su último año de servicio, los que, por demás, fueron permanentes y habituales, constituyendo salario según la certificación DIR 2008 00046228, expedida por la empresa demandada, donde consta el promedio devengado mensualmente -

\$5'646.066 sin contar los viáticos-, adeudándole, asimismo, 115 días de salario y la bonificación por su antigüedad.

Que se adeuda al demandante la diferencia de \$29.386.233, no cancelados en la liquidación de prestaciones sociales efectuados al momento del despido, por lo que procede el pago de la indemnización establecida en el artículo 65 C.S.T., además de la indexación, de la diferencia no cancelada y de lo haberse pagado por el último año de servicio del demandante.

Que se vulneró el derecho a la igualdad, pues no se le permitió elegir si se retiraba voluntariamente, sino, que fue retirado automáticamente, con el fin de evitar la indemnización por su antigüedad en la empresa demandada.

Que la bonificación por antigüedad fue expedida por la vicepresidencia de recursos humanos de la compañía Telefónica Móviles de Colombia S.A., para que fuera del conocimiento y manejo exclusivo de los empleadores.

Finalmente, se pretende se declare que, entre el señor Carlos Mauricio Camayo Núñez y Telefónica Móviles de Colombia S.A., existió una relación laboral desde el 01 de agosto de 2000 hasta el 3 de noviembre de 2008; que como consecuencia, se reconozca que el actor devengaba como remuneración mensual la suma de \$5.993.916 -salario básico \$2.219.400, comisiones permanentes mensuales por la suma de \$3.426.666 y promedio de viáticos permanentes y habituales por valor de \$348.683.-, y por ende, se le cancele en su favor la suma de

\$29.386.233 *-por concepto de la diferencia resultante entre la liquidación pagada y la real, y la bonificación según antigüedad-*, así como la indemnización de que trata el artículo 65 de C.S. del T. Sumas que deberán ser indexadas de acuerdo a la variación del IPC y que sobre estos valores se cancelen los intereses moratorios correspondientes, así como el pago de las costas y agencias en derecho.

LA CONTESTACIÓN

Una vez notificada la entidad demandada, contestó la demanda, para el efecto, señaló como cierto el hecho 1, no constarle el relacionado como hecho 14 y dijo no ser ciertos los demás; manifestó que las pretensiones de la demanda son improcedentes y no están llamadas a prosperar; y formuló como excepciones de fondo las que denominó prescripción, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

SENTENCIA DE PRIMER GRADO

El Juzgado de primera instancia, en sentencia del 15 de marzo de 2013, resolvió lo siguiente:

"1. Declarar que entre el señor CARLOS MAURICIO CAMAYO NUÑEZ y las empresa TELEFONICA MOVIL DE COLOMBIA S.A. existió un contrato de trabajo del 01 de agosto de 200 y el 3 de noviembre de 2008.

2.Denegar el reconocimiento de los viaticos al demandante, teniendo en cuenta los expuesto en la parte motiva.

3. Condenar a TELEFONICA MOVIL DE COLOMBIA S.A. al pago de la reliquidación de las prestaciones sociales en la suma de 12.125.578.

4. Ordenar que la suma anterior sea indexada de conformidad al IPC, a partir del 3 de noviembre de 2008 hasta cuando se verifique el pago.

5. Se niega las excepciones de fondo conforme a lo expuesto en los motivos de esta decisión.

6. Se condena en costas a la parte demandada y a favor de la parte demandante en un 60% conforme a lo expuesto anteriormente.

7. Se fija como agencias en derecho a la suma de \$1.818.836''

Para tomar la decisión, luego del recuento procesal y normativo, consideró que la relación aportada para acreditar los viáticos como factor salarial, no fue acreditada dado que, la información suministrada a través de un CD como la relación de viajes aéreos realizados vistos a folios 3 y 36 no permite establecer con certeza que se produjo el gasto efectivamente en estos términos, es decir, si la empresa aportó o no los dineros para tales emolumentos. Para el efecto, trajo alusión de lo enunciado en la ley 50 de 1990 referente a los elementos integrantes del salario y el artículo 127 dentro del cual se establece como salario las bonificaciones habituales, que también, el artículo 128 relacionado con pagos que no constituyen salario contempla lo atinente a los medios de transporte, ello, para confirmar lo esbozado que uno de los objetos de la reclamación fue el reconocimiento de los referidos viáticos.

Señaló que, no hay lugar a tomar una determinación de fondo sobre la bonificación por antigüedad, porque no podría en este momento el demandante pretender habiendo causado la indemnización por despido sin justa causa, hacer efectiva la indemnización o la bonificación por acogerse voluntariamente al sistema, puesto que eran independientes, como inicialmente se refería y no habría lugar entonces a que se liquidaran ambas simultáneamente, beneficiándose en doble oportunidad en este caso.

Por lo tanto, el a quo estimó que, la liquidación debía tener como base salarial la suma de \$5.646.066, durante el tiempo comprendido entre el 01 de agosto de 2000 al 03 de noviembre del 2008, por contera, tuvo una diferencia de \$12.125.578 en favor del demandante, negó la indemnización de que trata el artículo 65 del C.S del T., pues no existió mala fe del empleador, solo que hubo un error en la base del salario para liquidar las prestaciones.

DE LA APELACIÓN

- El demandante sustentó el recurso e indicó que, no se tuvo en cuenta la respuesta a la solicitud en cumplimiento de la sentencia número 052 del 11 de mayo de 2011 del Juzgado Cuarto Civil Municipal de la ciudad de Florencia, Caquetá, donde se da cumplimiento a los numerales dos y tres de un derecho de petición en donde solicitó la siguiente información: *"indique Cuáles fueron los valores que percibí durante el tiempo que duró la relación laboral con esta empresa primero de agosto 2000 hasta el 3 de noviembre 2008 en razón a viáticos recibidos en cumplimiento mis funciones los cuales constituyen*

transporte hospedaje y manutención (...)" y que como respuesta la demandada anexa un disco óptico con un cuadro en Excel en donde se señalan en detalle todo lo relacionado con sus gastos de viaje tales como: ciudad de destino fecha de inicio y finalización del viaje, motivo denominación del gasto costo total del viaje, etc., y que si bien el CD y en su contenido no aparece como tal, el logotipo de la empresa, si se tiene el oficio con fecha de 23 de mayo de 2011, que claramente está indicando que la información es cierta, más cuando tales viáticos fueron permanentes.

Sobre la indemnización establecida en el plan de retiro que tenía la empresa para efectos de vinculación de sus empleados, es cierto que el actor debió haber recibido por lo menos la diferencia que existía entre la indemnización por despido sin justa causa y la que concedía el plan de retiro, tal como aconteció con los demás trabajadores de la empresa demandada, en aras del derecho a la igualdad.

En cuanto a la improcedencia indemnización establecida en el artículo 65 del CST, la empresa si obró de mala fe, porque con el oficio de mayo 2008 donde se indicaba el salario devengado por el demandante allí fue claro en referir la suma de \$5.646.000, información que fue ocultada por la entidad para no ser tenida en cuenta dentro de la liquidación que debía efectuarse.

- La demandada, reiteró la prescripción, en el sentido de indicar que el contrato de trabajo que existió entre el Señor Carlos Mauricio Camayo Núñez y Telefónica Móviles Colombia se inició el día 01 de agosto del 2000 y terminó el vínculo laboral el día 31 de octubre del

2008, sin que posterior a esa fecha hubiese prestación personal del servicio, es decir, que, no fue el 03 de noviembre de 2008 la culminación laboral como lo pretende el demandante.

Que erró el a quo en tomar la certificación de mayo del 2008, sólo que como se indicó en la contestación, se tomó el promedio del último año de prestación de servicios, así que desde mayo que fue la certificación a octubre hubo una variación en las comisiones, por lo tanto, su mensualidad fue su salario promedio de \$5.091.066 como correctamente y adecuadamente se hizo en su momento y con base en eso se liquidaron sus prestaciones.

Que el contrato del actor terminó por decisión unilateral de la compañía, luego el único pago al que tuvo derecho con ocasión de su desvinculación fue la indemnización por despido sin justa causa y no la pretendida, bonificación por antigüedad que se reitera, es un beneficio exclusivo para aquellos que se acogieron a dicho plan ofrecido por la empresa.

Culminó su disenso, argumentando que, el no hay certeza que el CD sea el adjunto al oficio que se envió en su momento y que en vigencia del contrato como a su terminación se le hayan cancelado al demandante la totalidad de salarios y prestaciones a que tenía derecho sin que se encuentre pendiente de pago ninguna de ellas.

ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Una vez se corrió el traslado correspondiente en esta instancia, las partes no hicieron uso de dicha prerrogativa, tal como se puede verificar en el cuaderno de segunda instancia del expediente digital.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO: Por virtud del artículo 66 del C.P.T. y de la S.S., debe determinar esta Corporación: **i)**- si el Juez de instancia, acertó al denegar la reliquidación de las prestaciones sociales, en tanto, encontró que los emolumentos percibidos por el demandante no tuvieron connotación de viáticos permanentes, y por tanto, no constituyen factor salarial; **ii)**- Si tampoco resultaba procedente el pago de la bonificación según antigüedad y la indemnización del art. 65 del CST., sin que operara el término prescriptivo que adujo la entidad demandada, así como la modificación de la liquidación final que consideró errada la parte demandada.

TESIS: Efectuado el análisis que en derecho corresponde, el Tribunal sostendrá como tesis que, una vez evaluada la actuación surtida, se impone CONFIRMAR la decisión adoptada por el Juzgado de primera instancia, lo anterior, en vista de que los medios de prueba que militan en el expediente no dan cuenta que el actor durante el interregno de duración de la relación laboral, percibió viáticos de manera habitual y permanente para cubrir gastos de alimentación y hospedaje, los cuales constituyen factor salarial, como tampoco tenía derecho a la bonificación reclamada, por ende, improcedente la indemnización pretendida, sin que sea factible atender la

prescripción de los derechos derivados de la relación laboral acaecida entre las partes.

Delanteramente, debe recordar la Sala que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso conforme lo establece el art. 164 del C. G. del P., aplicable al proceso laboral por remisión expresa del artículo 145 del C. P. del T. y de la Seguridad Social; sin embargo, es importante tener en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 167 del C. G. del P., incumbe a las partes probar los supuestos de hecho de las normas que consagran los efectos jurídicos que estas persiguen, dejando a salvo claro está, los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas, pues es evidente que éstas no requieren de prueba según voces del inciso 4º del precepto en mención.

Ahora bien, el contrato de trabajo, al que se refieren los arts. 22 y 23 del C.S.T., es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta, mediante una remuneración llamada salario. La puesta en práctica de este acuerdo de voluntades, celebrado ya de manera escrita o verbal, es lo que ha sido dado en llamarse relación de trabajo, requiriéndose la existencia o concurrencia de tres elementos esenciales para que pueda hablarse de relación laboral, a saber: Prestación personal del servicio; una subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador; y un salario como retribución del servicio prestado.

Este contrato de trabajo así celebrado no requiere de solemnidad alguna que identifique la relación que surge entre las partes. Sólo basta que concurren los elementos que quedaron descritos para que el contrato exista y queden las partes sujetas al cumplimiento de las obligaciones que la ley laboral ha impuesto en cabeza de cada uno de los sujetos de la relación, empleador y trabajador.

No obstante, dado el carácter proteccionista del derecho laboral, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una presunción que beneficia probatoriamente al trabajador, toda vez que, una vez acreditada la ejecución de una actividad personal por parte de éste, se presume que se ejecutó en desarrollo de un contrato de trabajo, quedando exonerado de demostrar los restantes elementos esenciales que configuran esta clase de vínculo jurídico, correspondiéndole al empleador desvirtuar la existencia de la relación laboral que opera en virtud de la presunción en comento.

1. DE LOS VIÁTICOS Y SU FACTOR SALARIAL.

El artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, en forma precisa les otorga la connotación salarial a los viáticos cuyo carácter sea permanente, únicamente en la parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o gastos de representación.

Frente a la indefinición legal de lo que debe entenderse por viáticos

permanentes, la doctrina y la jurisprudencia han expuesto unos criterios en orden a establecer el carácter habitual o permanente en una situación determinada, estos criterios son el funcional o cualitativo, que se refiere a la naturaleza de la labor o actividad desempeñada, y el temporal o cuantitativo, que se relaciona con el número de veces que el trabajador está viaticando y con la frecuencia con que se desplaza.

Al punto la CSJ Sala de Casación Laboral en la sentencia SL2651-2020 sobre esta materia enseñó:

“el criterio jurisprudencial que ha sostenido esta Sala, para lo cual vale la pena recordar lo dicho por esta Corporación, en la providencia CSJ SL562-2013, en la que se fijó el alcance del artículo 130 del CST, en los siguientes términos:

“[...] considera pertinente la Sala reiterar lo que de tiempo atrás tiene adoctrinado, frente al mandato legal del artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990, en cuanto a que esa disposición no define expresamente qué es lo que se reputa como viáticos permanentes para efectos de determinar su incidencia salarial.

“Ha dicho que como esa definición la elaboró el legislador en torno a los viáticos accidentales, al señalar que son aquellos que se “dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente” y que por tanto en ningún caso constituyen salario, por vía de exclusión debe entenderse que tienen la connotación de permanentes aquellos que se otorgan al trabajador para su manutención y alojamiento, siempre que por requerimiento del empleador, ordinaria y habitualmente deba desplazarse

de su sede de trabajo hacia otras diferentes, en cuyo caso los viáticos sí tienen incidencia salarial.

“[...]”

“Con otras palabras, a la luz del artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo y de la jurisprudencia que le ha señalado alcance, para que los viáticos tengan carácter permanente, y por ende incidencia salarial, es indispensable que se configuren las siguientes condiciones:

- (i) “que tengan carácter habitual, esto es que se otorguen de manera ordinaria o regular, por razón de que el trabajador deba trasladarse frecuentemente de su domicilio contractual hacia otros lugares;*
- (ii) que esos desplazamientos obedezcan a órdenes del empleador, quien con su poder subordinante está facultado para imponerle al trabajador el desarrollo temporal de sus funciones en sedes diferentes a la usual de sus servicios;*
- (iii) que las actividades encargadas al trabajador en la comisión de servicios, estén relacionadas con las funciones propias del cargo del cual es titular, o de otras actividades que le encomiende su empleador [...]”*

2. FACTORES QUE ACTIVAN LA SANCIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CST.

Establece el artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que, si al finalizar el contrato de trabajo el empleador no cancela al trabajador **los salarios y prestaciones sociales**, salvo los casos de retención autorizados por la ley o

convenidos por las partes, deberá pagar a favor del trabajador, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por veinticuatro meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor.

Como puede apreciarse, es clara la norma en cita en definir que la sanción moratoria allí establecida se activa a favor del trabajador, única y exclusivamente cuando el empleador incurre en mora en el pago de **salarios y prestaciones sociales**, conceptos éstos que no incluyen lo correspondiente a deudas contraídas por el empleador por concepto de vacaciones ni indemnizaciones; tal y como pacíficamente lo ha sostenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia SL2142 de 21 de abril de 2021, reiteró lo dicho frente a ese tema en providencia SL4510-2018, en los siguientes términos:

“Otro aspecto de la acusación, que es propio de la vía directa, es el de la viabilidad jurídica que propone la censura respecto la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., ante el no pago a la terminación del contrato de los conceptos de vacaciones y de indemnizaciones, sobre el cual la Corte se ha pronunciado en reiteradas ocasiones para señalar que no es procedente, por cuanto la misma está contemplada solo para la no cancelación oportuna de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo; y como quiera que, para la legislación laboral colombiana, las vacaciones son apenas un descanso remunerado y la indemnización por despido sin justa causa tiene un carácter sancionatorio, ninguno de estos dos conceptos constituye una prestación social, en estricto sentido, tal como se dijo en la sentencia CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, reiterada en los fallos CSJ SL, 3

jul. 2013, rad. 40509 y CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 36216, es por lo que esta aspiración del recurrente está llamada al fracaso."

3. PRESCRIPCIÓN

Respecto a la prescripción establecen los artículos 488 del C.S.T y 151 del C.P.T lo siguiente:

"ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

ARTICULO 151. PRESCRIPCION. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual".

Partiendo de la normativa transcrita ha de advertirse que el término de prescripción se cuenta desde que los derechos se hacen exigibles, tal y como lo ha reiterado la Corte Suprema de Justicia entre otras, en sentencia SL219- 2018 Radicación n.º 48041, del 14 de febrero de 2018.

4. CASO CONCRETO

Teniendo en cuenta tan importantes precisiones, pasa la Sala a examinar las pruebas que militan en el expediente, con el fin de

verificar si, de estas se desprende el reconocimiento de viáticos al demandante con la connotación de permanentes, esto es: i) que sean frecuentes, ii) ordenadas por el empleador iii) que estén relacionadas con las funciones del cargo o que correspondan al desarrollo de actividades asignadas por el contratante y, iv) que estos reconocimientos tengan como propósito cubrir los gastos de manutención y alojamiento.

De ahí que, al verificar los medios de prueba que fueron allegados al proceso, encuentra la Sala que el operador judicial no se equivocó al resolver la litis, como quiera que en efecto, la prueba revela que los desplazamientos del demandante desde el sitio de trabajo a otros lugares, lo fue con poca frecuencia, aunado a que no se colige que estuvieran relacionadas con las funciones del cargo o que correspondieran al desarrollo de actividades asignadas por el empleador, y que si bien, existe una relación de desplazamientos, la cual fue aportada al proceso, lo cierto es, que aún son exiguos para calificarlos como habituales y hacerlos que tengan incidencia salarial, es decir, si verificamos la prueba aportada por la parte demandante, específicamente el cuadro de Excel donde se detallan los gastos de viaje realizados por el actor y la prueba documental visible a folios 35 a 37 del expediente, no permiten las mismas, concretar la frecuencia de tales emolumentos, desconociéndose adicionalmente, para qué fueron destinados dichos viajes, en el entendido que la descripción de los vuelos y traslados realizados no revela que el actor estuviera ejecutando alguna actividad propia de su cargo, amén de que, en el interrogatorio el señor Camayo Núñez

manifestó: *“mi labor terminó, de ahí me nombraron coordinador para la ciudad de Ibagué, me devolvieron a la ciudad de Ibagué terminando en el 2008, al comienzo Centro y luego me trasladaron a manejar el norte del Tolima en el 2008”*, afirmación que corrobora lo expuesto en la demanda que el actor desempeñó varios cargos, siendo el último *“comercial canal especialista”* de donde se extrae por lo expuesto por el mismo demandante, que él desempeñaba funciones de coordinación, supervisión y dirección, no derivándose de forma automática que implicara su constante movilización. En efecto, en dicha salida expresó: *“hasta inclusive el último día de labor, yo manejé las llaves de las principales de Ibagué, de Huila, de Neiva exactamente que quedaba por la séptima, y de Caquetá que quedaba aquí por la 18 en Florencia”*, evidenciándose sus funciones de carácter ejecutivo con la autonomía que implicaba la supervisión de las diferentes dependencias.

La Sala de Casación Laboral aclaró que la habitualidad no tiene que ver con que los servicios se hubieran dado *“de manera consecutiva en un lapso concreto, sino que, en todo el período laboral a tenerse en cuenta, hubieran tenido las características de atender a una situación regular y corriente”* (sentencia SL3419-2020). En este orden de ideas, por las funciones desempeñadas por el actor, los viáticos de este tipo de vínculos laborales son ocasionales, exceptuando que los mismos cumplieran los requisitos para que fueran permanentes como se indicó precedentemente, sin que en este caso concreto, la parte demandante haya logrado probar la habitualidad, ya que *“al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual, o en su defecto que se generó por la labor*

prestada para que a éste, le corresponda acreditar que los reconocimientos al trabajador estaban dirigidos a otro propósito” SL1616-2022.(subrayado fuera del texto)

Así mismo, es claro para este Cuerpo Colegiado que el A quo no erró al desestimar el argumento de no conceder la bonificación “*según antigüedad*” ya que ciertamente, no existe prohibición alguna que impida a un empleador gestionar o proponer planes de retiro compensados a sus trabajadores en la medida en que a estos les sea reservada la facultad libre, espontánea y voluntaria de aceptarlos, discutir sus términos o rechazarlos, constituyéndose en fórmulas de arreglo por medio de las cuales pueda rescindirse un contrato, así lo tiene decantado la jurisprudencia laboral, en sentencia CSJ SL2950-2015 del 11 de marzo de 2015 M.P. Gustavo Hernando López Algarra, reiterada en sentencia CSJ SL2887-2020 del 4 de agosto de 2020 M.P. Ana María Muñoz Segura.

Para la Sala, los reproches elevados por la censura con miras a que se declare que el actor tenía derecho a la referida bonificación, o que se le cancele la diferencia entre la indemnización y la bonificación, carecen de toda vocación de prosperidad, pues contrariamente, de dichas consideraciones ajustado se torna concluir, como lo hizo el Juez A quo, que la terminación del contrato de trabajo que se venía ejecutando entre la partes, terminó por decisión unilateral del empleador cuya consecuencia era la correspondiente indemnización por despido injusto. Al respecto, resáltese que el mutuo consentimiento se erige en una verdadera causa o modo legal de

terminación del contrato de trabajo para los trabajadores del sector privado, pues así lo dispone el artículo 5° de la Ley 50 de 1990 modificadorio del artículo 61 del C.S.T., por ende, el beneficio de antigüedad, tenía como fundamento un retiro voluntario que no acaeció en este preciso evento y bajo las anteriores premisas, hay que señalar, que en el asunto sometido a consideración de esta Corporación, y de conformidad con lo expuesto en el escrito introductor, la terminación del contrato de trabajo, provino de manera unilateral de la entidad empleadora demandada.

De igual forma, nada nuevo apunta la Sala con señalar que la indemnización moratoria consignada en el art. 65 del C.S.T, en ningún momento es automática, pues debe realizarse un examen de la conducta del empleador frente a la situación especial, en aras de que aparezca demostrada la buena fe, lo que en consecuencia daría para que se exonerara de la indemnización moratoria pretendida.

Entonces, y si como se ha dicho siempre que la buena fe, equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y que se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud"¹. Del análisis del caso puesto a consideración de la Sala, queda claro que la demandada TELEFÓNICA MÓVILES DE COLOMBIA S.A., realizó el pago de las prestaciones sociales que consideró correspondían a quien fue su trabajador al momento de finalizar el vínculo laboral, lo que por contera permite colegir, que

¹ Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223.

la conducta de la demandada, a juicio de la Sala no raya con los postulados de la buena fe patronal, muy a pesar de las argumentaciones realizadas por el aquí demandante, las cuales no pueden considerarse como justificativas para ubicar al empleador en el interregno de la mala fe, ya que primeramente, no le fue reconocida la pretensión de incluir los viáticos como factor salarial, y la modificación efectuada por el Juzgado de primera instancia nace de una discrepancia al momento de efectuar la liquidación y del material probatorio aportado, es decir, el empleador liquidó en su momento, lo que consideraba debía cancelar a su ex trabajador.

Tampoco existe controversia para la Sala, sobre la fecha de terminación laboral ya que en los documentos que militan en el expediente se establece con claridad la fecha de terminación del vínculo laboral, es decir el 03 de noviembre de 2008, como aparece visible a folios 23 y 84 del expediente.- La Corte Suprema, en su reiterada jurisprudencia, ha dicho que el término prescriptivo empieza a contarse desde la terminación de la relación laboral, de manera que, en lo que a este aspecto se refiere, el fallador de primera instancia actúo con sujeción a la ley laboral y respecto a este punto la sentencia ajustada a derecho la encuentra la Sala, de modo que los términos de prescripción de los derechos laborales, conforme a los artículos 488 del Estatuto Laboral y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, respectivamente, se cuentan a partir del momento en que cada uno se hizo exigible, es decir, a la terminación del vínculo laboral, como se ha probado en este caso donde el contrato finalizó el 03 de noviembre de 2008, época desde

la cual empezó a correr el término de prescripción de los derechos sociales pretendidos.

El actor presentó la demanda el 03 de noviembre de 2011, en consecuencia, la prescripción de las acciones laborales, como lo define sin duda alguna la ley sustantiva y procesal laboral, está claramente definida, la que igualmente ha sido explicada por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no siendo por tanto posible acoger la tesis alegada por el recurrente.

En el mismo sentido obra certificación salarial a folio 22 del expediente en la cual, el a quo efectuó la reliquidación al actor, sin que la entidad apelante arguyera la razón por la que no tuvo en cuenta el valor del promedio mensual de comisiones, que había certificado, es decir, solo señaló que estas disminuyeron al final de ese periodo laborado, teniendo presente que a nadie le es dable fabricar su propia prueba, ya que lo que si obra en el proceso es que el actor recibía comisiones promedio de \$3.426.666 y que junto al salario básico se liquidó de manera errada, enmendándose tal situación por el Juez de la primera instancia.

En el anterior escenario y sin que resulte ineludible ahondar en consideraciones adicionales, se confirmará la sentencia de primera instancia por encontrarse respaldada en un correcto análisis probatorio y fundamentada en los institutos jurídicos y jurisprudenciales que regulan la materia. Finalmente, Se prescindirá

de la condena en costas, en virtud de que no prosperó el recurso de apelación para ninguna de las partes, de conformidad con lo señalado en el artículo 392-6 del C. de P. C., aplicable al proceso laboral por remisión expresa del artículo 145 del C. P. del T. y de la Seguridad Social.

En mérito de lo expuesto, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA, CAQUETÁ, SALA CIVIL FAMILIA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 15 de marzo de 2013, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin condena en costas en esta instancia, por lo considerado en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: Oportunamente devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GILBERTO GALVIS AVE

Magistrado

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Magistrada

-Con Permiso Justificado y Legalmente Concedido-

DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO²

Magistrada

²Ordinario Laboral Rad. 2011-00666-01. Firmado electrónicamente por los H. Magistrados.

Firmado Por:

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro
Magistrada
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

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

Código de verificación: **5709a494b167c4ca9e44e5d244b8bb3ed090319d118f42f5e2410b1bd9159d90**

Documento generado en 12/02/2024 08:56:51 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>