

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JORGE BARRIOS GRANDA contra PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA, ECOPETROL S.A. y la llamada en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. Radicación No. 11001-31-05-021-**2017-00460**-01.

Bogotá D. C. veintiuno (21) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Se conoce este proceso en atención a la medida de descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura, según Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022; se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 con el fin de decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandada Pioneer de Colombia SDAD Ltda. contra la sentencia de fecha 19 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra las empresas antes referenciadas con el objeto que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre aquel y la demandada Pioneer de Colombia SDAD Ltda, que inició el 26 de enero de 2015 “y el cual ha sido prorrogado hasta la fecha” bajo la modalidad de “obra o labor contratada, sin solución de continuidad”; que se declare que esta demandada “debe cumplir con su obligación de consignar el salario sin prestación del servicio”; que se encuentra en condición de estabilidad laboral reforzada; que tiene derecho a la reubicación laboral; y que se declare como solidariamente responsable de las condenas impuestas a Ecopetrol S.A., por ser beneficiaria de la obra. En consecuencia, solicita que se condene a Pioneer de Colombia SDAD Ltda. a “garantizar la estabilidad laboral reforzada...hasta terminar sus tratamientos médicos, calificación de origen, y pérdida de capacidad laboral por sus patologías”; al pago de los salarios que no le fueron consignados desde el mes de mayo del año 2016; a la reubicación laboral “según las recomendaciones laborales emitidas”; la indexación, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones manifiesta el demandante que ingresó a trabajar con Pioneer de Colombia SDAD LTDA (en adelante Pioneer) el día 6 de marzo de 2008 mediante un contrato de trabajo por el término de la obra o labor determinada para desempeñar el cargo de *“perforador”*; que con posterioridad suscribió diferentes contratos de trabajo con esta demandada siendo la última vinculación la suscrita el 26 de enero de 2015 para desempeñar el cargo de *“supervisor de equipo A”*, cargo en el cual devengaba como retribución por sus servicios un salario integral de \$11.025.000; afirma que desde el año 2011 presentó quebrantos de salud principalmente en la pierna y rodilla izquierda; que con posterioridad le fueron diagnosticadas diferentes patologías que le afectaban la pierna derecha, ambos hombros y la región lumbar; sostiene que las diferentes patologías con las que ha sido diagnosticado lo incapacitaron desde el día 6 de junio de 2015 hasta el día 8 de mayo de 2016; asegura que informó al empleador de forma constante su condición de salud y la evolución que presentaba, por medio de correos electrónicos, mediante llamadas telefónicas y por correos certificados; de igual manera expuso que el 25 de junio de 2015 la demandada Pioneer le comunicó la decisión de otorgarle una *“prórroga constitucional”* en atención a su estado de salud, en la cual se mantendría vigente la relación laboral, pese a que la obra para la cual había sido contratado ya había finalizado; también indica que se comunicó con el señor Camilo Cabrejo, como Jefe de Recursos Humanos, *“una vez vencidas sus incapacidades, con el fin de que le reubicaran laboralmente sugiriéndole que podía ser en la base de Pioneer de Colombia, ubicada en el KM 3 vía Guamal (Meta)”*; no obstante lo anterior, señala que la empresa demandada nunca atendió esa solicitud; que en los meses de abril y mayo de 2016 el empleador no pagó el salario de forma completa y desde el mes de junio de 2016 hasta diciembre del mismo año no pagó ningún valor por tal concepto; aunado a lo anterior anotó que presentó un *“derecho de petición”* ante Ecopetrol S.A., que fue remitido posteriormente a Pioneer, en el que expresó *“su preocupación por el no pago de salario desde la fecha de culminación de la incapacidad y solicitó se considerara su condición y pagarán (sic.) el salario normalmente”*; sin embargo, refiere que la respuesta de Pioneer se limitó a manifestar que la relación laboral con el demandante continuaría vigente hasta que mejorara su salud *“o cesen las citas médicas, terapias o incapacidades, sin dar respuesta alguna acerca de la cesación de pagos del salario”*; señala también que instauró una acción de tutela para lograr la reubicación laboral, en la cual el juez constitucional no amparó los derechos reclamados; finalmente, narra que siempre tuvo recomendaciones laborales que no fueron atendidas por el empleador; que el 22 de septiembre de 2016 sus patologías fueron calificadas como de *“origen común”*, dictamen frente al cual presentó *“objeción y apelación”*; y que al momento de la presentación de

esta demanda se encontraba en trámite el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

- 3.** La demanda se presentó el 19 de abril de 2017, como consta en el acta individual de reparto (PDF. 01). El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio mediante auto de fecha 25 de mayo de 2017, previo a resolver sobre la admisión de la demanda, requirió al demandante para que informara la ubicación del último lugar en el que afirma haber prestado los servicios, como quiera que en el escrito de la demanda no se encuentra dicha información y el domicilio principal de las demandadas se encuentra ubicado en la ciudad de Bogotá D.C.; para tal efecto, otorgó el término de 5 días, vencido el cual, sin que el actor se manifestara al respecto, el juzgado rechazó la demanda por falta de competencia y ordenó la remisión del expediente a los Juzgados Laborales del Circuito de Bogotá D.C. El proceso se repartió el día 4 de agosto de 2017 (PDF. 20); luego, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá mediante auto del 9 de octubre de 2017, inadmitió la demanda, subsanada en tiempo, con auto del 14 de noviembre de 2017, la admitió (PDF. 24).
- 4.** La diligencia de notificación personal para la demandada Pioneer se cumplió el 29 de mayo de 2018, contestando el día 14 de junio de 2018 (PDF. 31). Por otro lado, la diligencia de notificación personal para la demandada Ecopetrol S.A. se cumplió el 8 de junio de 2018, presentando la contestación el día 29 de junio de 2018 (PDF. 39).
- 5.** El demandado Pioneer, por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda sin oponerse a la declaratoria del contrato de trabajo, cuya fecha inicial fue el 26 de enero de 2016; tampoco se opuso a declarar que el demandante tiene derecho a la *“reubicación laboral, según las recomendaciones médicas otorgadas por la EPS”*; se opuso a las demás pretensiones argumentando que *“como fiel cumplidor de las obligaciones que como empleador le exige la Ley laboral para con sus trabajadores, y más aún con aquellos que cuenten con una condición de salud especial”* decidió mantener vigente el contrato de trabajo con el demandante otorgando una *“prórroga constitucional”* en atención a su estado de salud pese a que existía una causal objetiva para darlo por terminado; de igual manera, indicó que el demandante no prestó sus servicios por un periodo determinado, sin justificación; por lo tanto, *“no existe obligación alguna de generar un pago o contraprestación por un servicio que a todas luces fue inexistente”*. Frente a los hechos en que se soporta la demanda, aceptó los relacionados con la vinculación del demandante a través de diferentes contratos de trabajo desde el 9 de mayo de 2008, siendo suscrito el último contrato el día 26 de enero de 2015; reconoció que el demandante se desempeñó como *“supervisor de equipo A”*

devengando como salario integral la suma de \$11.025.000; también admitió algunos hechos relacionados con el estado de salud del actor y las diferentes patologías que le han sido diagnosticadas; que el 25 de junio de 2015 le envió al demandante una carta denominada “*Prórroga constitucional*”; que el 28 de abril de 2016 le envió al demandante una comunicación en la cual le informó que daría aplicación a lo dispuesto en el artículo 39 de la Convención Colectiva de Trabajo de Ecopetrol; también reconoció el valor pagado al demandante en los meses de abril y mayo de 2016, y que no consignó ningún valor por concepto de salarios durante el periodo comprendido entre los meses de mayo a diciembre de 2016; admitió que el demandante presentó una acción de tutela, que no amparó los derechos solicitados; que a éste le fueron expedidas recomendaciones laborales el 23 de septiembre de 2015, el 5 de mayo de 2016 y el 23 de noviembre de 2016; por último, confirmó que el 22 de septiembre de 2016 el demandante fue notificado de la calificación de origen de sus patologías como enfermedades de origen “*común*”, y que a la fecha de presentación de la demanda se encontraba pendiente el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral. Respecto de los demás, manifestó no constarles, no ser hechos o no ser ciertos. Propuso en su defensa como excepciones previas la de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales y la de prescripción; y como excepciones de mérito propuso la de prórroga constitucional como medida de protección constitucional, fuero de estabilidad laboral reforzada, salarios sin prestación de servicios, pago, sobre a reubicación, y sobre la solicitud de indemnización moratoria (C02 Tomo 2, PDF. 31).

6. Por su parte, la convocada a juicio Ecopetrol S.A., por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda oponiéndose frente a algunas de las pretensiones e indicando que se atenía a lo que se demostrara en el curso del proceso frente a otras, como quiera que no estaban dirigidas directamente contra ella; precisó que en esta acción “*no se dan los presupuestos establecidos en el artículo 140 del CST*”; que el demandante no gozaba de la garantía a la estabilidad laboral reforzada por salud ni se presentaron los presupuestos señalados en el artículo 34 de CST para afirmar que existe algún tipo de solidaridad. Frente a los hechos en que se soporta la demanda indicó que no eran ciertos o que no le constaban; señaló que desconoce las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se desarrolló la relación jurídica entre el demandante y la sociedad Pioneer como quiera que Ecopetrol no fue empleador del demandante; finalmente, precisó que, frente a la petición radicada por el trabajador le respondió informándole que la sociedad Pioneer ya había atendido la solicitud de manera oportuna. Propuso como excepción previa la de falta de competencia por el no agotamiento de la reclamación administrativa; y como excepciones de mérito las de inexistencia de la

obligación, cobro de lo no debido, prescripción, inexistencia de solidaridad a cargo de Ecopetrol S.A., y buena fe. De igual manera, solicitó llamar en garantía a Liberty Seguros S.A. (C02 Tomo 2, PDF. 39).

7. Con auto del 1 de octubre de 2018 el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá D.C. tuvo por contestada la demanda por parte de Pioneer y Ecopetrol S.A.; ordenó integrar el contradictorio con la llamada en garantía Liberty Seguros S.A. La diligencia de notificación personal para la llamada en garantía se cumplió el 31 de enero de 2019, presentando la contestación de la demanda el día 14 de febrero de 2019 (C02 Tomo 2, PDF. 48).
8. La llamada en garantía Liberty Seguros S.A., por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones bajo el argumento de que ninguna de ellas estaba dirigida a esta sociedad; del mismo modo aclaró que nunca existió una relación jurídica o contractual con el demandante. En cuanto a las pretensiones del llamamiento en garantía manifestó también su oposición precisando que en las pólizas únicas de seguro de cumplimiento a favor de entidades estatales *“donde el tomador y afianzado es la sociedad Pioneer de Colombia SDAD Ltda., y el asegurado y beneficiario Ecopetrol S.A., ha de señalarse que no hay amparo alguno por concepto de salarios, prestaciones y/o indemnizaciones derivadas del contrato de trabajo por cuanto es evidente que Ecopetrol no ostentó la calidad de empleador del actor y tampoco tiene una responsabilidad solidaria en una eventual condena en los términos del artículo 34 del CST”*. Frente a los hechos en que se soporta la demanda manifestó que no le constaba ninguno de ellos por tratarse de hechos que desconocía completamente. Propuso en su defensa como excepción previa la de falta de agotamiento de la reclamación administrativa frente a Ecopetrol S.A. y consecuente desvinculación de Liberty por amparo de la póliza; y como excepciones de mérito la de inexistencia de estabilidad laboral reforzada, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido (restricción de la póliza), límite del valor asegurado, prescripción laboral, extinción de la acción generada por el contrato de seguro y prescripción del mismo, compensación y la genérica (C02 Tomo 2, PDF. 48).
9. Con auto del 27 de junio de 2019, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá D.C. tuvo por contestada la demanda y el llamamiento en garantía por parte de Liberty Seguros S.A., señalando como fecha y hora para la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS el 5 de septiembre de 2019; diligencia que se realizó ese día y en la misma declaró probada la excepción previa de falta de competencia por ausencia de reclamación administrativa propuesta por Ecopetrol S.A., por lo que se ordenó su desvinculación, al igual que de la llamada en garantía Liberty Seguros S.A.

(PDF. 56, registro mp4. 57), y aunque esa decisión fue objeto de recurso de apelación, mediante providencia del 26 de junio de 2020, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá D.C. confirmó la decisión. Cumplido lo anterior, con auto de fecha 27 de noviembre de 2020, el juzgado de conocimiento convocó a las partes para continuar con las audiencias de que tratan los artículos 77 y 80 del CPTSS, para el 17 de febrero de 2021, fecha en las que se realizaron; no obstante, el juzgado señaló el 19 de febrero de 2021 para emitir sentencia (C02 Tomo 2, PDF. 74, registro mp4. 75).

10. El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia proferida el 19 de febrero de 2021, declaró que entre el demandante y la demandada Pioneer existe un contrato de trabajo desde el 26 de enero de 2015 el cual se encuentra vigente; se abstuvo de efectuar pronunciamiento alguno frente a la declaratoria de estabilidad laboral reforzada por enfermedad laboral; condenó a la sociedad demandada Pioneer a pagar al demandante la suma de \$76.072.500 por concepto de salarios del período comprendido entre el 9 de mayo de 2016 y el 5 de diciembre del mismo año, debidamente indexada al momento de su pago; declaró no probadas las excepciones de prórroga constitucional como medida de protección constitucional, salario sin prestación de servicios y pago; declaró de oficio la excepción de cosa juzgada respecto de la pretensión de reubicación laboral y condenó en costas a la demandada Pioneer, tasando las agencias en derecho en \$4.000.000 (C02 Tomo 2, PDF. 74, registro mp4. 75).

11. Contra la anterior decisión el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación en el que manifestó: *"En primer lugar, debe señalarse que contrario a lo manifestado por el Juez de primera instancia, de acuerdo a lo que se logró demostrar y probar en el presente proceso, mi representada Pioneer de Colombia ha garantizado y velado todos los derechos y prerrogativas de los que es titular el señor Jorge Barrios Granda; tan es así que este mismo reconoce y confiesa en el interrogatorio que le fue realizado, que desde del año 2015 hasta la fecha Pioneer de Colombia le ha pagado de manera ininterrumpida todas las prestaciones y cada uno de los aportes a la Seguridad Social a que tenía derecho. En este sentido el demandante confiesa que hasta la fecha recibió un salario aproximado de \$11.810.000 sin prestar ningún tipo de servicio o labor en favor de mi representada toda vez que el tipo de patologías que tiene (sic.) no le es posible que sea reubicado dentro de la compañía. Adicionalmente debe señalarse que si bien desde el 25 de julio de 2015 el demandante es titular de una prórroga constitucional mediante la cual se le garantizó su derecho y prerrogativas, lo cierto es que hasta marzo del año 2017, el señor Jorge Barrios Granda tuvo un concepto de rehabilitación con pronóstico favorable con relación al diagnóstico de origen común denominado "otros diagnósticos especificados de los discos intervertebrales" por parte de la EPS CAFESALUD ahora MEDIMAS, en ese sentido pues es claro que solo fue hasta el 2017 en donde el demandante se le diagnosticó una pérdida de capacidad laboral y pues su pronóstico era favorable. No obstante, el demandante de acuerdo a*

lo manifestado y a lo confesado en el interrogatorio que se le hizo en la audiencia anterior, para los periodos comprendidos entre el 8 de mayo de 2016 hasta el 6 de diciembre de 2016 no estuvo incapacitado, no presentó motivos válidos o justificación alguna de manera formal ante mi representada; es preciso reiterar esto pues el demandante de manera clara dice que no, y no realizó ningún tipo de gestión tampoco para demostrar esto... para no prestar su labor en favor de Pioneer; por lo tanto, de conformidad a lo establecido en el artículo 127 del código sustantivo el trabajo el salario es la cantidad de dinero que recibe el trabajador como contraprestación directa por sus servicios, situación que, como se menciona, no ocurre en este caso, fundamento principal para que no concurran los presupuestos establecidos en la ley para que se produzca el pago del salario. Si bien la Juez de primera instancia señala que hay una serie de recomendaciones médicas emitidas por parte de la EPS, lo cierto es que dentro del mismo documento y entre los documentos aportados por el demandante existen sendas recomendaciones médicas; no obstante, durante la ejecución y durante la vigencia de dichas incapacidades médicas el demandante tampoco prestó su labor, más aún cuando pues estuvo incapacitado. En este sentido es importante aclarar que la situación de la cual se derivó la falta de prestación de servicio no concurrió por disposición o culpa imputable a mi representada o al empleador, contrario a lo manifestado por el demandante; en este orden de ideas tampoco se puede predicar la obligación de pago de salario tal y como lo pretende el demandante y como se le concedió la sentencia de primera instancia, lo cual a la luz de lo establecido en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo el cual indica: “durante la vigencia del contrato de trabajo tiene derecho a percibir el salario cuando no haya prestación del servicio por disposición o por culpa del empleador”, respecto a lo presente pues es claro que a la fecha el demandante recibe su salario por disposición del empleador, aún sin prestar su labor. No obstante, para los períodos comprendidos del 8 de mayo de 2016 al 6 de diciembre de 2016 lo cierto es que no existía ninguna determinación del origen de la pérdida de capacidad laboral para que se trasladase de esta manera a que existiese o se conciliase una situación que fuese constitutiva o culpa del empleador; en este sentido de acuerdo a lo manifestado por el señor Jorge Barrios Granda quien indicó que no presentó formalmente documento alguno ante mi representada, solicitó la reubicación o la reincorporación a su puesto de trabajo, por lo tanto no existe obligación en cabeza de mi representada Pioneer de Colombia de generar un pago o contraprestación por un servicio que a todas luces fue inexistente. En este sentido pues es claro que el demandante, si bien, para la fecha no se le podía despedir por motivo a su estado de salud, también lo cierto es que este no fue diligente ni prestó ningún tipo de servicio a favor de mi representado; en este sentido es claro que solo fue hasta el 27 de octubre de 2020 por la cual la Junta de Calificación de Invalidez del Meta profirió un dictamen No.12716 donde se le otorga una pérdida de capacidad laboral del 52.6% de origen laboral, antes (sic.) este no tiene ningún tipo de dictamen que determinase que la pérdida de capacidad laboral era de origen laboral y no de origen común; dictamen que fue confirmado y que fue apelado por parte del demandante y la ARL Colmena. Por todas la razones expresadas anteriormente y las confesiones realizadas por el demandante, contrario a lo manifestado en el fallo de primera instancia, resulta claramente probado y demostrado que mi representada Pioneer de Colombia ha cumplido y garantizado todos y cada uno de los derechos y garantías del demandante a los que hubiese lugar y, contrario a lo indicado para los períodos comprendidos, se reitera, entre el 8 de mayo de 2016 hasta el 6 de diciembre del 2016, al no haber prestado ningún tipo de labor y

servicio no existe obligación alguna por parte de mi representada en generar un pago, más aún cuando, pues se reitera, que no ocurrió ningún tipo de culpa a disposición de mi representada para que no se prestase la labor”.

12. Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 17 de enero de 2022; luego, mediante providencia de fecha 8 de febrero de 2023 se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, dentro del cual, solamente la parte demandada los presentó. Finalmente, con auto del 28 de marzo de 2023, se dispuso el envío del expediente a esta Corporación en cumplimiento de lo ordenado en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022.

13. El apoderado de la accionada Pioneer, luego de realizar un recuento de los hechos aceptados con el escrito de la demanda, indicó que desde el año 2015 ha cumplido con su obligación de pagar los aportes al Sistema General de Seguridad Social en favor del demandante, configurándose así la figura de la subrogación, por lo cual las diferentes prestaciones económicas del demandante han sido asumidas directamente por el sistema de salud o de pensión; precisó que el demandante confesó en el interrogatorio de parte que no prestó sus servicios por el periodo comprendido entre el 9 de mayo de 2016 y el 5 de diciembre del mismo año, por consiguiente, al no haber existido prestación del servicio tampoco existía la obligación de pagar el salario. Con base en esto, señaló que *“el fallador de primera instancia está dando aplicación a un precepto normativo que no corresponde con la realidad del caso”*; lo anterior, en la medida en que Pioneer dio aplicación a lo establecido en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, que al ser una norma de orden público que justifica el no pago de salarios ante la no prestación del servicio, *“no existía razón para iniciar un proceso disciplinario ante la claridad de las normas citadas”*, y tampoco *“era dable, de manera alguna, la desvinculación del trabajador, pues por su estado de salud gozaba y goza de estabilidad laboral”*. Con esto, solicita que se revoque completamente la sentencia de primera instancia y se absuelva a Pioneer de todas y cada una de las pretensiones contempladas en la demanda.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante la Juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea

permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver consiste en establecer si existió alguna razón atendible para que el demandado Pioneer se sustrajera de su obligación de pagar el salario al demandante Jorge Barrios Granda durante el período comprendido entre el 9 de mayo de 2016 al 5 de diciembre del mismo año; o, si por el contrario, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el demandado debió reconocer y pagar el salario en favor del demandante durante ese tiempo como lo ordenó el juez de primera instancia.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente que el demandante Jorge Barrios Granda celebró un contrato de trabajo con el demandado Pioneer el día 26 de enero de 2015 y, a la fecha, se encuentra vigente; que el cargo para el cual fue contratado el trabajador en ese contrato fue el de “*supervisor de equipo A*” en el pozo San Roque 24; que el valor del salario integral devengado por el demandante era de \$11.025.000; que el 25 de junio de 2015 el demandado le comunicó al demandante la decisión de otorgarle una “*prórroga constitucional*” a su contrato de trabajo con ocasión de su estado de salud; que durante los meses de abril y mayo de 2016 la demandada pagó los siguientes valores por concepto de salario: \$760.091, \$989.855 y \$3.000; que del período comprendido entre junio a diciembre de 2016 la demandada no pagó ningún valor por concepto de salario al actor; por último, las partes reconocieron, desde los escritos de demanda y contestación de la demanda, que al empleado le fueron otorgadas recomendaciones laborales los días 23 de septiembre de 2015, 5 de mayo de 2016 y 23 de noviembre de 2016.

La a quo, al proferir su decisión, con relación al punto objeto de apelación, esto es, respecto del pago de salarios cuando no hay prestación personal del servicio, recordó lo dispuesto en el artículo 140 del CST en virtud del cual “*durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador*”; con esto, se refirió a las pruebas aportadas al expediente, particularmente a las incapacidades otorgadas al demandante, de las cuales concluyó que el accionante estuvo incapacitado hasta el 8 de mayo de 2016; de igual manera consideró los comprobantes de nómina para establecer que el empleador no pagó el salario en favor del demandante en el mes de mayo de 2016, pero sí reconoció y pagó las incapacidades que se generaron a partir del mes de diciembre de 2016; también encontró que el demandante “*previo a la última incapacidad conminada (sic.) al 8 de mayo 2016 de la EPS CAFESALUD, comunicó al empleador respecto de las recomendaciones laborales a tener en cuenta para el trabajador Jorge Barrios Granda como supervisor taladro*”; con base en esto estableció, en primer lugar, que el período que se encontraba

en discusión por el no pago de salarios correspondía al 9 de mayo de 2016 hasta el 5 de diciembre de 2016. En segundo lugar, la a quo concluyó que *“le asiste razón a la parte actora en tanto que era obligación del empleador efectuar el pago de los salarios con pretendientes (sic.) toda vez que la no prestación del servicio ocurrió no por causas imputables al trabajador sino por el empleador”*; para llegar a esta conclusión, expresó que, pese a que el empleador tenía conocimiento de las recomendaciones expedidas por la EPS no se advierte que *“se hayan adoptado por parte de la empresa para la continuidad del trabajador en la ejecución de sus labores, tampoco se allegó una documental que diera cuenta que la empresa citó al demandante para restaurar sus funciones conforme a las recomendaciones laborales que adelantara, ni inició algún tipo de actuación o procedimiento para requerirlo para que prestara el servicio, o seguimiento de la ausencia del trabajador de la empresa”*; como corolario de este análisis condenó al accionado al pago de \$76.072.500 por concepto de salarios del periodo comprendido entre el 9 de mayo de 2016 al 5 de diciembre de 2016.

En este orden de ideas, pasa la Sala a resolver el problema jurídico establecido, recordando que el artículo 140 del CST, anteriormente mencionado, contempla dos circunstancias diferentes; por un lado, establece la máxima de que todo trabajador tiene derecho a percibir el salario durante la ejecución de un contrato de trabajo; y por otro lado, indica que ese derecho a percibir el salario también debe ser reconocido aun cuando el trabajador no haya podido prestar sus servicios por un acto dispositivo u omisivo del empleador.

Descendiendo entonces al material probatorio obrante en el expediente, se encuentra que, con relación a este punto, al momento de absolver el interrogatorio de parte se cuestionó al demandante sobre lo siguiente: *“Diga cómo es cierto sí o no que usted para los periodos comprendidos entre el 8 de mayo de 2016 hasta el 6 de diciembre de 2016 no presentó incapacidades ni presentó motivos o justificaciones para no presentarse a laborar”* a lo que el demandante respondió: *“es cierto parcialmente, porque tan pronto se me acabaron las incapacidades yo me reporté con el jefe de Recursos Humanos, el doctor Camilo Cabrejo, telefónicamente, y le expliqué mi situación; que ya no tenía más incapacidad que ¿a dónde me iba?, ¿dónde me le presentaba a trabajar?, y él me dijo que tocaba hacer unos exámenes de ingreso y que iba a hablar con los abogados de la empresa para definir mi situación, fue varias veces las oportunidades en que lo llamé porque pues lógicamente yo sabía que tenía que hacerlo, me reporté con la empresa y el doctor Camilo Cabrejo, eso fue lo que me dijo, me quedé esperando la decisión de él, yo a él le envié mis recomendaciones laborales donde dice lo que yo puedo y no podía hacer, y eso se quedó en veremos, eso se quedó en veremos, por muchos medios yo lo busqué, yo tengo las pruebas de todos los documentos, yo le envié documentos certificados y pues eso fue lo que pasó, realmente no fue porque yo no quisiera presentarme a trabajar, es porque la empresa decía que porque había una crisis de petróleo no tenía dónde ubicarme, eso es lo que pasó, pero yo estuve ahí pendiente que la empresa me dijera donde me presentaba, pero la empresa nunca lo hizo y me quedé 7 meses ahí esperando, aguantando prácticamente hambre porque esa fue la real situación”*. De allí, tal y como lo advierte el apelante en su recurso, se puede inferir que

efectivamente el demandante confesó no haber prestado sus servicios para el demandado del 8 de mayo de 2016 al 6 de diciembre de 2016; sin embargo, también se advierte que, de forma extensa, el mismo demandante manifestó las circunstancias por las cuales no prestó sus servicios, endilgando la responsabilidad por la no prestación del servicio a un actuar del empleador, quien, a su parecer, nunca lo reubicó ni le indicó el nuevo lugar donde debía prestar sus servicios.

En este punto la Sala se permite hacer una precisión con relación al período en el cual el demandante no prestó sus servicios para la demandada, pues si bien el apoderado de esta realizó una pregunta afirmando que dichos extremos correspondían del 8 de mayo de 2015 al 6 de diciembre de 2016, lo cierto es que la documental aportada con la demanda acredita que el demandante estuvo incapacitado desde el 6 de junio de 2015 y hasta el 8 de mayo de 2016 de forma continua; con posterioridad retomó un nuevo tiempo de incapacidad, que inició el 6 de diciembre de 2016 y se extendió hasta el 4 de enero de 2017 (C01 Tomo 1, PDF. 05), lo que indica que durante los referidos períodos el demandante no tenía la obligación de prestar sus servicios ni el empleador de pagar el salario, pues la prestación a la que tenía derecho el demandante era el pago del subsidio por incapacidad.

Por lo anterior, es dable afirmar que el período exacto por el cual se reclama el pago de salarios corresponde al comprendido entre el 9 de mayo de 2016 y el 5 de diciembre del mismo año, tal y como lo estableció la juzgadora de primera instancia, pues así también lo aclaró y puntualizó el propio demandante en otra de sus respuestas durante el interrogatorio de parte practicado, en la cual aseguró que *“la parte demandada me quedó debiendo el salario del 9 de mayo de 2016 al 5 de diciembre de 2016, un lapso de casi 7 meses”*. De modo que en ese aspecto la Sala concuerda plenamente con el análisis realizado por la a quo al establecer el periodo exacto de los salarios que el demandante reclama.

Continuando entonces con el estudio del problema jurídico planteado, ha de entenderse que el reparo que se menciona en el recurso interpuesto se dirige a cuestionar la obligación del accionado de reconocer y pagar el salario en favor del accionante durante el período anteriormente señalado. El fundamento principal del accionado consiste en señalar que durante la relación laboral ha cumplido con todas las obligaciones a su cargo, tan es así que, aunque se presentó una causal legal para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante, esto es la finalización de la obra para la cual fue contratado, decidió no aplicarla y, en su lugar, otorgar una prórroga constitucional en atención al estado de salud del servidor. Precisa que el demandante no prestó sus servicios durante el período reclamado sin justificación alguna; por lo tanto, al no haberse prestado el

servicio tampoco surgió en favor de aquel el derecho a devengar el salario.

Al revisar las pruebas aportadas al plenario, llama la atención de la Sala una carta suscrita por el accionante bajo la referencia “Notificación documentos (recomendaciones, incapacidades y consultas médicas)” dirigida al accionado en fecha 7 de mayo de 2016, de conformidad con el sello de cotejo realizado por la empresa de servicio de correo certificado Interrapidísimo, en la cual el accionante radicó una copia de la historia clínica del día 29 de abril de 2016 para la remisión a medicina laboral y una copia simple de las recomendaciones médico laborales emitidas por el departamento de medicina laboral el día 5 de mayo de 2016 (PDF. 05). Pese a que no obra en el expediente copia del certificado de entrega del nombrado documento, lo cierto es que la accionada al contestar el escrito de la demanda reconoció tener conocimiento de las recomendaciones que le habían sido expedidas al demandante, razón por la cual es dable inferir que dicha comunicación sí fue recibida por el empleador en su momento; por demás, que también se aportó con el escrito de la demanda una carta de recomendaciones laborales emitida por el departamento de medicina laboral de CAFESALUD el 5 de mayo de 2016 y dirigido directamente al accionado, en la cual informaron las recomendaciones laborales especiales para el accionante (PDF. 10).

De igual manera reposa en el expediente el documento denominado “Formato de atención a manifestaciones de grupos de interés”, fechado el 18 de junio de 2016, pero radicado en las instalaciones de Ecopetrol el 18 de julio de 2016, de conformidad con el sello de radicado que obra al respaldo de dicho documento. En este documento el demandante presentó una petición formal ante Ecopetrol en la que expresó lo siguiente: “Señores Ecopetrol, informo que laboro para la empresa Pioneer sdad ltda. desde 6 marzo 2008, cargo inicial: perforador, 2010: supervisor, 2013: Riq Manager, 2015: supervisor vigente. Estoy incapacitado desde 6 junio 2015 hasta 8 mayo 2016 (335 días) por enfermedad común (sic.), actualmente adelanto proceso de reconocimiento de origen de enfermedad por cuenta de Medicina laboral (Cafesalud-CODES) tengo recomendaciones laborales hasta noviembre de 2016, orden de reubicación, lo cual no ha sido cumplido por parte de la empresa, mi patología comenzó en abril 2011 pero solo hasta junio de 2015 fui sometido a cirugía de rodilla izquierda, osteotomía y meniscoplastia, la rodilla derecha padece de una patología en hombros, artrosis acromioclavicular y tendinitis supraespinoso (3 hernias lumbar, 1 hernia c dorsal, 1 hernia c cervical), por la presión y el estrés que se manejaba en operación fui diagnosticado diabético (2014) hipertenso (febrero 2015), sigo vinculado a la empresa pero solo me pagaron cuando hubo incapacidad, en adelante no he recibido salario, me preocupa que hayan liquidado a la empresa” (PDF.05).

También se observa que Ecopetrol le contestó al accionante en fecha 26 de julio de 2016, manifestándole que desconocía por completo la relación que este pudo haber tenido con la empresa Pioneer, razón por la cual remitieron la solicitud

directamente a la accionada Pioneer, que a su vez se pronunció frente al oficio antes transcrito. En la respuesta dada por Pioneer, de fecha 26 de julio de 2016, le indicó al accionante que su contrato continúa vigente en atención a una prórroga constitucional que la empresa había decidido otorgarle; de igual manera se indicó que la empresa continuaría reconociendo y pagando los aportes al sistema integral de seguridad social y demás prestaciones sociales (PDF. 05).

La Sala encuentra que en la respuesta dada por Pioneer nada se mencionó con relación al pago de salarios, ni tampoco se hizo algún tipo de referencia a la reubicación del demandante; todo lo anterior, pese a que dentro de la carta radicada a Ecopetrol y, a su vez, remitida por esta entidad a la accionada, el demandante fue claro en manifestar que su última incapacidad terminó el día 8 de mayo de 2016, que no había sido reubicado por la empresa pese a contar con recomendaciones médicas, y que tampoco había recibido pago alguno por concepto de salario desde el 9 de mayo de 2016. Estas circunstancias particulares puestas en conocimiento de la accionada debieron ser suficientes para que esta indagara sobre el estatus laboral del demandante, como quiera que al seguir vigente el contrato de trabajo y al no tener más incapacidades, la empresa debía reubicarlo atendiendo las recomendaciones médicas que afirmó conocer, así como reconocer el pago del salario.

Aunado a lo anterior, la Sala también aprecia la respuesta de fecha 9 de agosto de 2016 en la cual Pioneer, en atención a otro derecho de petición radicado ante Ecopetrol el 1 de agosto de 2016 y remitido a dicha sociedad, entre otras cosas, le informa al demandante que *“respecto el tema de salarios y la aplicación de la convención colectiva, PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA, procederá conforme a la ley y la jurisprudencia para cada uno de los casos en cuestión”* sin abordar una respuesta de fondo y definitiva que realmente solucionara la situación del accionante. Para la Sala es claro que la empresa se desentendió completamente de la situación real del trabajador, al no atender de fondo las súplicas por él realizadas a través de la carta y el derecho de petición presentados a Ecopetrol y posteriormente remitidos directamente a Pioneer, de las cuales se desprende la preocupación del actor por solucionar su estatus laboral buscando ser reubicado por la empresa con especial atención a las recomendaciones médicas por su estado de salud.

Por otro lado, la Sala no puede pasar por alto el hecho de que el accionado, en su escrito de contestación de la demanda, en diferentes hechos manifiesta que no había ningún lugar para reubicar al demandante en la empresa, lo que permite inferir que, pese a tener conocimiento de la situación del servidor, optó por ignorar y desatender los hechos que implicaban su reubicación y pago de salarios. Sobre este punto, nótese que incluso en el acápite de fundamentos de derecho, la empresa afirmó lo siguiente: *“Sobre la reubicación. A pesar de haber realizado*

los trámites necesarios para la reubicación laboral del señor JORGE GRANDA, la empresa se ha visto en imposibilidad absoluta de llevar a cabo la misma, toda vez que no existe en la empresa un cargo acorde a las aptitudes laborales del demandante, o un cargo que cumpla con los requerimientos médicos que no desmejoren su estado actual de salud, ni tan siquiera un cargo acorde con el salario que inicialmente se pactó con el señor JORGE GRANDA; es por este motivo que al no poder ejecutar las labores para las cuales fue contratado no hay lugar al pago de salarios que pretende el demandante pues no existió ejecución de las labores como contraprestación”.

No sobra recordar que de conformidad con lo previsto en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, una vez terminado el período de incapacidad temporal, el empleador está en la obligación, si el empleado recupera su capacidad de trabajo, de reubicarlo en el cargo que desempeñaba o en cualquier otro. Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 en virtud de los cuales, si el trabajador recupera su fuerza de trabajo, deberá ser reinstalado o reubicado con la asignación de funciones acordes con el tipo de limitación o trasladados a cargos que tengan la misma remuneración, sin que sea válido para el empleador señalar que no existe un cargo en el cual se pueda reubicar al demandante pues para cumplir con estas disposiciones el empleador deberá incluso realizar los movimientos de personal necesarios para garantizar la reinstalación del trabajador.

Estas consideraciones han sido ampliamente analizadas por la doctrina de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre otras en sentencias SL3944 de 2019, SL3693 de 2020 reiteradas en la sentencia SL817 de 2022 las cuales, si bien se refieren a la reubicación del trabajador incapacitado temporalmente por enfermedad laboral en virtud de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 776 de 2002, resultan aplicables, *mutatis mutandis*, a este asunto pues la finalidad de la disposición en mención no es otra que la de armonizar el estado de salud del trabajador con la capacidad estructural del empleador, prestando especial atención a los principios de solidaridad, igualdad, trabajo y dignidad sin que el cambio afecte la subsistencia del trabajador quien debe continuar gozando de los mismos beneficios; finalidad que resulta perfectamente compatible con las disposiciones que regulan la reubicación del trabajador por enfermedad común.

El análisis conjunto de los anteriores medios de prueba, cotejados con las disposiciones legales y jurisprudenciales mencionadas, no solo demuestra un total desentendimiento de la accionada con la situación laboral del demandante, sino que también representa un desconocimiento a la dignidad humana y a la materialización del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de efectivizar las normas constitucionales y legales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada, la cual tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad. De esta forma, no cabe duda que la accionada

desconoció completamente el estado de salud del demandante y ha puesto obstáculos para que este pueda ser reubicado al interior de la empresa percibiendo el salario correspondiente; todo esto mientras muestra un actuar aparentemente activo al responder las reclamaciones del demandante, pero sin garantizar una verdadera solución de fondo a lo solicitado por el accionante.

Sea esta la oportunidad para mencionar que el cumplimiento parcial de algunas obligaciones por parte del empleador, no lo exime de cumplir con las demás obligaciones a su cargo. Por lo tanto, tampoco es de recibo para esta Sala el argumento presentado por el apoderado de la accionada en la sustentación del recurso de apelación y en los alegatos de conclusión, en virtud del cual indicó que al haber cumplido con el pago de los aportes al sistema de seguridad social, se habría configurado la subrogación para que los subsistemas reconocieran las prestaciones económicas en favor del demandante; argumento que sería válido si se considera que en el período comprendido entre el 9 de mayo de 2016 y el 5 de diciembre de 2016 el demandante hubiera estado incapacitado, hecho que no ocurrió y del cual tenía conocimiento el empleador; por lo tanto, para la Sala es claro que el accionado debió reconocer el pago de salarios en favor del accionante durante el periodo ampliamente mencionado.

En las circunstancias descritas y precisadas, estima la Sala que se debe dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 140 del CST, esto es el pago de salarios sin prestación del servicio por culpa imputable al empleador, pues su actuar evasivo y pasivo ante la reubicación del demandante durante el tiempo en el que no le fueron expedidas incapacidades médicas le impidieron percibir salario alguno y cualquier otro ingreso para su subsistencia, siendo entonces que la falta de prestación de servicios del trabajador le es imputable, pues no dispuso lo que correspondía para que el actor prestara sus servicios en una actividad acorde con las limitaciones que en ese momento tenía, y cuya iniciativa incumbía al empleador como único portador de la potestad de dirección de la empresa, sin que deje de señalarse que la empresa en ningún momento conminó a su servidor a presentarse en sus instalaciones, a pesar de que la situación se extendió durante unos seis meses. Teniendo en cuenta lo razonado, la Sala considera que la decisión adoptada por la Juez de primera instancia se encuentra conforme a la ley y la jurisprudencia, razón por la cual se confirmará la decisión con relación al punto apelado.

Así se deja resuelto el recurso interpuesto.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada Pioneer de Colombia SDAD Ltda cuyo recurso fracasó. Como agencias en derecho se fija el equivalente a 2 SMLMV.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

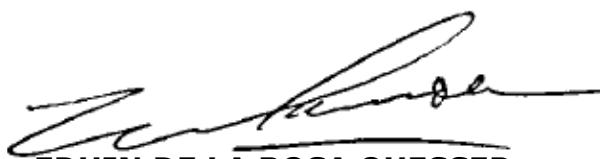
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 19 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral de Jorge Barrios Granda contra Pioneer de Colombia SDAD LTDA, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se fija como agencias en derecho la suma de 2 SMLVM a favor de la parte demandante.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital “*al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes*”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR ALFREDO CEPEDA CASALINS contra CEMEX COLOMBIA S.A. Radicación No. 11001-31-05-014-**2017-00563-02**.

Bogotá D. C. veintiuno (21) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Se conoce este proceso en atención a la medida de descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura, según Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022; se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte actora contra la decisión de fecha 18 de diciembre de 2020 proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra Cemex Colombia S.A., para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 1º de octubre de 1998 al 7 de diciembre de 2015; que renunció al cargo de *“Jefe de Planeación Logística”* *“por cuanto se encontraba muy enfermo y el traslado a la Ciudad de Bogotá, ordenado en el 2015 por la empresa demandada, ponía en riesgo su vida”*; que devengó viáticos mensuales de alimentación y alojamiento del 1º de abril de 2003 al 7 de diciembre de 2015, los cuales son constitutivos de salario. Como consecuencia, solicita se condene a la demandada al pago de la indemnización indexada por despido indirecto de que tratan los literales a) y d) del numeral 4º del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990; de los reajustes de las cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones, por el período comprendido del 1º de abril de 2003 al 7 de diciembre de 2015; de las indemnizaciones moratorias de que tratan los

artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST; del cálculo actuarial al sistema general de pensiones por las diferencias salariales causadas en el período antes referido y por las costas del proceso (PDF 05).

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que en octubre de 1997 inició a trabajar para la empresa Diamante Transportes Ltda, como trabajador en misión, luego, el 1º de octubre de 1998 fue contratado directamente por esa entidad, y posteriormente su contrato de trabajo *"fue asumido sin solución de continuidad"* por la empresa aquí demandada; indica que desde abril de 2003 hasta 2015 se desempeñó en el cargo de ejecutivo comercial, por lo que debía viajar a diferentes partes del país a cumplir con sus funciones, y por esa razón percibió un pago mensual habitual y variable denominado viáticos, los que se dividían en *"viáticos por alojamiento"*, *"viáticos por alimentación"* y *"viáticos por gastos de representación, los cuales se relacionaban por aparte con factura o comprobante"*; agrega que la empresa manejaba un sistema para tales viáticos, denominado *"Gastos de Viaje"*, luego se implementó el sistema *"SAP"* en el que el actor debía reportar los viáticos de cada viaje; indica que la empresa estableció una tarifa para *"cada ciudad en cada viaje"* *"en cuanto a los viáticos de alojamiento y alimentación y no requerían soporte de factura para ser pagados (...), tal y como consta en la "tabla de viticos (sic) año 2015 – administrativos nacionales"*, mientras que los gastos de representación sí requerían soporte para su desembolso; indica que para efectos parafiscales y tributarios la demandada no tuvo en cuenta las diferencias entre los viáticos pagados al actor *"y acumuló en un solo rubro ante la DIAN, para realizar las declaraciones de ingresos y retenciones, dejando por fuera de la base gravable los conceptos por viáticos de alojamiento y alimentación"*, pues dichos viáticos generados año por año la demandada los reportó en un solo ítem, y los registraba como *"ingreso no gravado"*, *"rentas exentas laborales"*, u, *"otros ingresos originados de la relación laboral"*, sumas que en los años 2007, 2008, 2012, 2013 y 2014 superaban el 40% de sus ingresos, sin que las tuviera en cuenta la entidad como IBC para liquidar las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social; de otro lado, narra que percibió pagos por concepto de rodamiento de vehículo, el cual dependía de los kilómetros que recorría, pagados mediante bonos de Sodexo o con tarjeta People Pass de Gasolina, valores que no estaban incluidos en la declaración de ingresos y retenciones; menciona que sus acreencias laborales y los aportes a seguridad social fueron liquidados sin tener en cuenta los dineros pagados por concepto de viáticos; informa que durante el año 2015 presentó varios quebrantos de salud, *"atendidos con*

tratamientos de neumología, cardiología, gastroenterología, psicología, nutrición, endocrinología y fisioterapia", luego, el 11 de agosto de ese año le diagnosticaron cardiomiopatía isquémica, condición de salud que era conocida por la empresa, pues incluso lo remitió a la EPS para que se emitiera el concepto de rehabilitación; y aun así decidió trasladarlo a Bogotá en el cargo de "*Jefe de Planeación Logística*"; manifiesta que por su condición de salud debe laborar en ciudades "*preferiblemente a la altura del mar*", y que ciudades como Bogotá "*donde la concentración de oxígeno es menor, atenta contra su salud y su vida*"; y por esa razón, el 7 de diciembre de 2015, "*estando enfermo con severidad, renunció a su cargo de "Jefe de Planeación Logística" en la ciudad de Bogotá*"; agrega que la demandada le pagó la suma de 100 millones de pesos "*a título de compensación*", por la supuesta "*renuncia voluntaria*"; cuando en la realidad era una "*renuncia motivada para proteger su vida e integridad*", y además, le pagó \$150.000.000 "*a título de compensación*", "*... con el fin de contribuir con los aportes de seguridad social en salud y pensiones que se deban realizar con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo*"; indica que el último salario devengado fue de \$6.400.000 mensuales; y, finalmente, señala que presentó un derecho de petición a la empresa para que se le suministrara copia de las tablas de viáticos y gastos de viaje causados a su favor.

- 3.** La demanda se presentó el 12 de septiembre de 2017 (PDF 06), siendo inadmitida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto de fecha 28 de septiembre de 2017 (PDF 07); subsanada en tiempo, con auto del 25 de octubre del mismo año se admitió (PDF 10). La diligencia de notificación personal se cumplió personalmente el 30 de enero de 2018 (PDF 12).
- 4.** La demandada Cemex Colombia S.A., por intermedio de apoderada judicial, contestó la demanda el 13 de febrero de 2018 con oposición a las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el vínculo laboral, sus extremos temporales; en cuanto a los demás hechos manifestó que el último cargo ejercido por el actor fue el de "*Jefe de Planeación Logística*"; que no siempre recibió viáticos permanentes y que cuando así los recibía los mismos tenían carácter salarial; aclara que los viáticos son diferentes a los gastos por representación, por lo que no es cierto que el demandante recibiera dichos conceptos a título de viáticos; que según las políticas y tarifas de la compañía, los viáticos de alojamiento no se dividían de los viáticos por manutención; que si bien la empresa estableció en sus políticas

de viajes diferentes tarifas dependiendo del destino en el cual pernoctara el trabajador, "esos pagos solo se causaban cuando el empleado tenía la obligación de dormir en el lugar, en caso de no ser así se reconocían gastos de viaje bajo otros parámetros"; señala que siempre "discriminó y singularizó correctamente cada uno de los conceptos percibidos por el señor Cepeda", y por tanto, "las declaraciones de ingresos y retenciones (...) fueron elaboradas correctamente"; que "siempre tuvo en cuenta el tope establecido en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, para calcular el ingreso base de cotización", aclara que "dentro del total de la remuneración no pueden tenerse en cuenta pagos que por su naturaleza tampoco (sic) son considerados como no salariales o en su defecto son elementos de trabajo, como los gastos de representación"; indica que las prestaciones sociales del demandante siempre fueron liquidadas "tomando como ingreso base de liquidación todos los pagos salariales recibidos (...), incluso el valor de los viáticos cuando los mismos tenían la calidad que permanentes"; señala que la política de viáticos de la compañía establece que son "permanentes aquellos en los que, tomando el periodo de 15 a 15 de cada mes, el trabajador pernocta fuera de su sede de trabajo 16 días y hasta 3 meses"; de otro lado, indica que la empresa decidió promover al demandante y "ascenderlo a Jefe de Planeación Logística", sin que él manifestara oposición alguna; expone que tenía conocimiento que el actor estaba incapacitado aunque no conocía las enfermedades que padecía; que el demandante presentó renuncia de manera libre y voluntaria, sin imputarle alguna conducta a la entidad, como tampoco se refirió a su estado de salud; y si bien le entregó la suma de 250 millones de pesos, lo hizo "en señal de agradecimiento por sus servicios prestados. Valor que (...), incluso no estuvo ligado a la suscripción de un acuerdo de transacción o acta de terminación", que tampoco se hizo ese pago a título de compensación pues no había nada qué compensar; finalmente, menciona que el salario básico del actor era \$6.212.700 y uno variable mensual de \$768.342. Propuso en su defensa las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, buena fe, pago, compensación y prescripción (PDF 16).

5. Con auto del 23 de marzo de 2018, se dio por contestada la demanda y se citó a las partes para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, para el 25 de julio de 2018 (PDF 17), la que se reprogramó por solicitud de ambas partes, para el 4 de febrero de 2019 (PDF 23), y una vez más se aplazó, por solicitud de la demandada, para el 11 de marzo de ese mismo año (PDF 25), fecha en la que finalmente se realizó.

- 6.** La audiencia de trámite y juzgamiento se fijó para el día 26 de junio de 2019 (PDF 29), oportunidad en la cual el apoderado del actor presentó incidente de nulidad contra el auto que decretó pruebas de oficio, sin embargo, la a quo diferió su estudio una vez se recibieran los interrogatorios de parte, y señaló el 18 de julio de 2019 para resolver dicha nulidad (PDF 33), en dicha diligencia, el despacho reconsideró su decisión y ordenó a la demandada que allegara copia de la tabla de viáticos administrativos nacionales de 2003 a 2015, decisión contra la cual, la demandada interpuso recurso de apelación, el que fue concedido por el juzgado, no obstante, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá lo declaró inadmisiblemente mediante auto del 18 de noviembre de 2019.
- 7.** El juzgado señaló el 20 de noviembre de 2019 para recaudar la prueba testimonial (PDF 35), sin embargo, la audiencia se reprogramó para el 23 de abril de 2020 (PDF 40), la que no se realizó dada la cuarentena generada por el virus Covid-19, por lo que se señaló el 27 de julio de 2020 para la continuación de la diligencia (PDF 43), y en la misma, una vez cerrado el debate probatorio se fijó el 19 de agosto siguiente para proferir la sentencia (PDF 46), la que se reprogramó para el 10 de diciembre de ese mismo año (PDF 48), no obstante, la misma se celebró el 18 de ese mes y año.
- 8.** El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia proferida el 18 de diciembre de 2020 absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante, aunque no las tasó en esa oportunidad (PDF 50).
- 9.** Contra la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó, *“Es preciso señalar que los cálculos realizados en los cuadros presentados en los alegatos de conclusión sobre los viáticos dan cuenta de lo pedido en la demanda, no sin antes advertir que en vista que la empresa no diferenció cuáles le correspondían a viáticos por gastos de representación, viáticos por habitación, viáticos por alimentación, se entiende por la norma misma que todo ello corresponde a salario, debe recaer sobre los mismos los efectos jurídicos del artículo 127, aunado a la prueba recaudada por interrogatorio de parte mediante la cual el representante de la empresa Cemex confesó que la única diferencia existente entre los viáticos llamados ocasionales y los habituales son que los primeros corresponden a viáticos generados con menos de 15 días del mes y los segundos corresponden a viáticos superiores a 15 días al mes, lo cual a la luz de la ley y la Constitución, ambos deben entenderse como habituales, siendo que ello no desnaturaliza su habitualidad y que también enriquecían al demandante; también basta recordar que el demandante presentó derecho de petición respetuoso ante Cemex, solicitando la*

diferenciación entre unos y otros pagos, soportado en documentación, no solamente en las declaraciones de renta presentadas anualmente, sino también en aquellos que eran conocidos como comprobantes de egreso y todo aquel informe detallado que el demandante tenía en su poder, pero que puso una advertencia al despacho que no teníamos todos los completos documentos por cuanto el demandante solicitó mediante derecho de petición se complementaran dichos documentos y la demandada durante el transcurso del proceso lo que hizo fue ocultar dicha información y se abstuvo durante todo el proceso de diferenciar cuáles viáticos correspondían a los de alimentación, cuáles viáticos correspondían a los de transporte, cuales viáticos correspondían a los de alojamiento y cuáles por gastos de representación, toda vez que se demuestra aquí su señoría que el despacho debió de haber condenado a la totalidad de los valores deprecados aquí y que finalmente, mediante el cuadro presentado en nuestros alegatos de conclusión y toda la fundamentación que se dio, el despacho debió haber condenado al reajuste salarial, no sin antes advertir también que además de lo mencionado anteriormente, el concepto también aparece bonificación de gastos de traslados en las oportunidades y valores que se relacionan a continuación, los que no incluyen la partida base de liquidación de prestaciones sociales para que el juzgado quien determine su inclusión o no, tuviera las facultades de ultra y extra petita, considerando que las bonificaciones de gastos de traslado se generaron durante las épocas 30 de abril del 2003 por \$3.229.500, 28 de febrero de 2005 por \$3.628.245, 31 de mayo del 2005 por \$321.762, 31 de mayo del 2006 por \$4.155.377, 30 de septiembre de 2006 por \$4.155.000, 30 de noviembre de 2010 por \$6.587.000 y 30 de noviembre de 2013 por \$9.602.000; el despacho no concluye y debió haberlo hecho, que dichos pagos también constituyen salario, toda vez que no se tuvieron en cuenta como base de liquidación de prestaciones sociales, ni tampoco como aportes a la seguridad social, la base o el fundamento de la sentencia para absolver a la demandada fue que el demandante no logró demostrar que dichos pagos por viáticos no correspondían a los viáticos relacionados en el artículo 130 como gastos de alojamiento y gastos de alimentación, pero es necesario recordar no solamente lo señalado por el representante legal de la empresa demandada, quien confesó que la única diferencia entre unos y otros era simplemente los días, pero en ningún momento el representante legal fundamentó la diferenciación de unos y otros, ni tampoco se tuvo en cuenta por el despacho, que inclusive los gastos de transporte, la demandada los cubría por unos rubros diferentes a los señalados por viáticos, ya que los viáticos se pagaban por un lado y los auxilios de transporte, que era un concepto totalmente diferente, también reconocido en el detallado, se pagaban por aparte, quiere decir eso su señoría, que los gastos de transporte ya estaban excluidos de lo que se consignaba como viáticos, no se entiende entonces cómo su señoría no tiene en cuenta estos viáticos como incluidos dentro de la partida de los de alojamiento y alimentación, quedando solamente por desvirtuarlos de gastos de representación, sin embargo, la empresa demandada nunca fundamentó su defensa en señalar, ni tampoco en aportar documentos que dieran cuenta, cuáles eran por gastos de representación, llevándolos a una conclusión, y era que todos los valores consignados por viáticos se entendían como salario a la luz del artículo 130 y 127 del CST; en base a esto su señoría, también apelo la consideración

hecha por usted frente al despido indirecto, toda vez que el demandante para los últimos años se encontró enfermó y estuvo incapacitado por varios meses del año, razón por la cual lo llevó inclusive a reducir su capacidad de viaje porque se encontraba en condición de enfermedad; esto no lo tuvo en cuenta su señoría para determinar, inclusive que para los últimos meses de trabajo del demandante este ya no viajaba con tanta regularidad, pero no porque este no quisiera ni porque no fueran funciones propias de su cargo, sino porque este se encontraba enfermo; sin embargo, también habría que señalar que en los pagos realizados en detallado por la empresa demandada, certificados, que logramos aportar y que sí teníamos en nuestro poder, se logró determinar que el demandante sí viajó durante los períodos 2013, 2014 y 2015, lo cual el despacho no valora correctamente la prueba en su integridad, sino que solamente se limita a algunas documentaciones aportadas al proceso e inclusive los extractos bancarios que se aportaron al proceso, que tampoco fueron tenidos en cuenta por su despacho para tomar una decisión; por todo esto su señoría, le ruego que remite el expediente al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali (sic) para que sea revocada la sentencia en su totalidad y en sustitución, sean condenadas a las pretensiones de la demanda”.

10. Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, admitió el recurso de apelación, mediante auto del 25 de octubre de 2021; luego, con auto del 8 de febrero de 2023, se dispuso el envío del expediente a esta Corporación en cumplimiento de lo ordenado en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022, y se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ninguna de las partes se pronunció.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso antes el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* establecer si dentro del expediente quedaron probados los viáticos por alojamiento y por alimentación que le fueron pagados al demandante, y si los mismos constituyen factor salarial; *ii)* analizar si los dineros recibidos por el demandante por concepto de *bonificaciones de gastos de traslado*, en las fechas aducidas en el recurso, constituyen salario; en caso de prosperar las anteriores pretensiones o alguna de ellas, *iii)* verificar si hay lugar a la reliquidación de

prestaciones sociales y demás acreencias solicitadas en la demanda; y, iv) analizar si dentro del proceso quedó probado el despido indirecto reclamado por el actor, y en ese orden, si hay lugar a condenar al pago de la indemnización correspondiente.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes intervinientes, sus extremos temporales del 1º de octubre de 1998 al 7 de diciembre de 2015; y si bien dentro del expediente se observa que el actor suscribió un contrato de trabajo con Diamante Transportes LTDA el 1º de octubre de 1998 (pág. 161 a 162 PDF 14), lo cierto es que el 1º de junio de 1999, dicha entidad le comunicó que a partir de esa calenda había operado la sustitución patronal con la empresa Cementos Diamante de Bucaramanga S.A. (pág. 171 PDF 14), luego, desde el 1º de septiembre de ese año se configuró una nueva sustitución patronal con Cementos Diamante de Ibagué S.A. (pág. 146 PDF 14), posteriormente, el 1º de septiembre de 2001 el contrato se sustituyó con el empleador Cementos Diamante S.A. (pág. 126 PDF 14) y, finalmente, desde el año 2003 con la empresa demandada Cemex Colombia. De otro lado, no es objeto de discusión que el último cargo desempeñado por el demandante fue el de jefe de planeación logística, pues así lo concluyó la juez sin que el actor se opusiera a esa determinación, y, además, así se acredita con la carta de renuncia que aportó el mismo demandante (pág. 52 PDF 03) y con la certificación laboral expedida por la entidad el 8 de febrero de 2018 (pág. 3 PDF 13).

La a quo al proferir su decisión, y frente al primer punto objeto de debate, señaló que conforme al artículo 130 del CST, los viáticos permanentes constituyen salario en la parte destinada a proporcionar manutención y alojamiento, y según lo señalado en la jurisprudencia laboral, *"para considerar los viáticos como permanentes y con incidencia salarial, esta retribución debe cumplir las siguientes condiciones, primero, tener carácter habitual (...), segundo que estos desplazamientos obedezcan a órdenes del empleador (...), y 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"*, y como en este caso se demostró que el actor *"efectuó viajes habituales por orden de su empleador, traslados que fueron aceptados por la empresa, señalando que pagó al trabajador los viáticos conforme a lo previsto en el artículo 130 del CST, cuando eran habituales, los reconoció como tal y cuando eran permanentes los incluyó en la base salarial; así las cosas, en este caso no ofrece reparo alguno que los viajes que realizaba el actor obedecieron al ejercicio de*

funciones propias de su cargo"; de otro lado, consideró que la política de viáticos de la empresa, vigente a partir del año 2011, "no se aviene a lo dispuesto en el artículo 130 del CST, pues a voces de la misma, un trabajador que por la naturaleza de los servicios que presta, se desplaza con regularidad o habitualidad de su lugar de trabajo, pero no pernocta allí, no causaría viáticos, sino gastos de viaje sin ninguna incidencia salarial; además, aun cuando se desplazara en todos los meses del año o una gran proporción de ellos con cierta regularidad, sin necesidad de pernoctar más de 15 días, sólo generaría viáticos ocasionales, cuando lo cierto es que tal factor no es el que determina que estos sean permanentes u ocasionales, sino es la frecuencia de los mismos, por lo que el despacho entonces se acogerá a lo dispuesto en la ley y lo que ha dicho la jurisprudencia sobre este tópico y determinará entonces la incidencia salarial", máxime cuando "no es procedente desconocer lo que consagra la ley respecto de la incidencia salarial de lo petitionado, reputándose inexistente los acuerdos o políticas que contraríen dicha disposición legal"; aclaró que como únicamente tiene incidencia salarial los gastos de manutención y alojamiento, se excluían conceptos como transporte, movilización y gastos de representación; por tanto, "ante la orfandad probatoria de los desplazamientos que generan los viáticos alegados como permanentes, atendiendo a que se itera no se ha demostrado por parte del demandante cuáles de las sumas que devengó durante tales vigencias estaban destinadas a cubrir manutención y alojamiento, aunado a la ocasionalidad de los traslados que probó haber efectuado de 2013 en adelante", no era posible acceder a la pretensión de reliquidación; para tal efecto, indicó que según las documentales aportadas, en los años 2003 y 2004 no se pagaron sumas por concepto de viáticos, como tampoco se demostró que en ese período el actor hubiese realizado desplazamientos; frente a los años 2005 a 2008, si bien se observa que el demandante recibió sumas por dicho concepto, las mismas fueron pagadas "por cuatro denominaciones (...), sin que se pueda establecer cuáles corresponden a los permanentes, y de dichos conceptos no es posible tampoco determinar los rubros destinados a manutención y alojamiento, imposibilitándosele igualmente confrontar dichos pagos con los recibidos por el demandante para las anualidades analizadas, a efectos de determinar si fueron o no tenidos en cuenta como factor salarial, toda vez que no obran comprobantes de pago de nóminas de las mismas, puesto que las allegadas corresponden a las anualidades de 2011 en adelante, y tampoco obra prueba de los traslados realizados y alegados en esos años por el demandante"; en cuanto al año 2009, se advierte que "en las 12 mensualidades devengó sumas bajo la denominación de viáticos", sin embargo, "estaban destinados a cubrir los rubros de transporte, hospedaje, alimentación y otros gastos, siendo el hospedaje y la alimentación los únicos rubros a tener en cuenta como viáticos permanentes", y al no obrar prueba de los traslados del actor, no era posible establecer cuáles sumas se pagaron por dichos viáticos permanentes, lo que de igual forma ocurría con los años 2010 y 2011; para el año 2012, aunque se estableció que al actor se le habían pagado viáticos durante 8 meses, y, por ende, eran habituales, "no logró demostrar cuáles proporciones de estas sumas estaban destinadas a cubrir gastos de manutención y de alojamiento"; respecto a los años 2013 a

2015, mencionó que se realizaron pagos por concepto de gastos de viaje sin que se discriminara qué valores se destinaron a alojamiento y manutención, y si bien se acreditaron los desplazamientos que el demandante hizo en esos años, 75 días en el año 2013, 103 días de desplazamiento en el año 2014, y 27 días en el año 2015, no podía concluirse que fueran habituales para otorgarle incidencia salarial, pues no tienen la connotación de permanentes.

Conforme a lo anterior, de manera inicial debe decirse que como uno de los fundamentos del apelante es que se tenga la totalidad de los valores pagados por la demandada por concepto de viáticos, como salario, por no haberlos discriminado en su momento, entiende la Sala que dicha inconformidad la realiza sobre los períodos en los que la juez encontró acreditado el pago de viáticos, vale decir, por los años 2005 en adelante, por tanto, no se analizarán los años anteriores, estos son, 2003 y 2004, pues la juez concluyó que en esos años no se pagaron sumas por concepto de viáticos, sin que el apoderado hubiese presentado discrepancia con esa determinación.

Ahora, en cuanto al tema de viáticos, el artículo 130 del CST, señala lo siguiente:

“1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente”.

Por tanto, de la norma transcrita es claro que constituye salario únicamente los viáticos que tienen el carácter de **permanentes**, en la parte destinada al trabajador a proporcionar **manutención y alojamiento**, por lo que se excluye de esa incidencia los gastos de representación y medios de transporte, así como también, los viáticos ocasionales; por tanto, colige la Sala que el carácter de permanente es el que le da la connotación salarial a los viáticos. Además, la norma impone la obligación de especificarse el valor de cada uno de esos conceptos cada vez que se paguen, y aunque no señala sobre quién recae tal obligación, al ser claro que el empleador es el que paga esos valores, por simple lógica debe entenderse que es él quien debe hacer esa distinción.

No obstante lo anterior, como la referida norma no define expresamente cuáles son los viáticos permanentes, la Sala debe precisar que conforme lo ha dicho la jurisprudencia laboral, para determinar si un viático es permanente y, por ende, constituye salario, deben acreditarse los siguientes requisitos:

- “(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.” (sentencia SL2651 -2020, reiterada entre otras, en sentencia SL3419-2020).*

Además, la última sentencia 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, y en atención a lo dispuesto en la norma antes referida, considera esta Sala que el empleador a través de sus documentos internos o políticas de la entidad no puede desconocer lo que consagra la ley respecto a la incidencia salarial de los viáticos; por esa razón cualquier asunto que resulte contrario a lo dispuesto en las normas sobre esta materia, se tiene como inexistente (Sentencia SL5621-2018 reiterada en SL2902-2019). Por tanto, la Sala prohíja la decisión de la juez, pues en efecto, la política de *“Viáticos para trabajadores de salario no integral”*, vigente desde el 1º de junio de 2011, en la que define los viáticos como *“el monto de dinero entregado al empleado de la compañía que devengue salario no integral y deba realizar viajes en función de su trabajo y/o representación de la demandada”*, que se *“entregarán en calidad de viáticos, siempre y cuando el trabajador pernocte fuera de su sede trabajo, pues en caso contrario su manejo será a través de gastos de viaje”* (pág. 68-73 PDF 13), claramente contraría lo dispuesto en el citado artículo 130 del CST, por cuanto aunque esta norma es clara al diferenciar los viáticos permanentes de los accidentales y establece que los primeros constituyen salario, la demandada, en esa política, señala que son viáticos permanentes *“aquellos en los que, tomando el periodo de 15 a 15 de cada mes, el trabajador pernocta fuera de su sede de trabajo 16 días y hasta 3 meses”*, y ocasionales *“aquellos en los que, tomando el periodo*

de 15 a 15 de cada mes, el trabajador pernocta fuera de su sede de trabajo 15 días o menos", con lo que claramente se advierte que desdibuja la noción de ocasionalidad, ya que parte del supuesto de que si el demandante causa viáticos por pernoctar fuera de la sede de trabajo hasta por 15 días al mes, serían viáticos ocasionales, cuando en realidad estaría el trabajador de **manera habitual** en viajes laborales fuera de su sede de trabajo, hasta el 50% de cada período, con lo que se infiere cierta permanencia, y no bajo requerimientos extraordinarios, accidentales o poco frecuentes como lo define la norma; en ese sentido, esta Sala tendrá como inexistente esas regulaciones aducidas por la entidad, en cuanto a la definición que hace frente a los viáticos ocasionales y en su lugar analizará si el demandante recibió viáticos de manera permanente u ocasional, conforme lo acrediten las pruebas allegadas al plenario, y de esta forma, se establecerá si tienen o no incidencia salarial.

Es de aclarar que la política de "administración de Gastos de Viaje", vigente del 15 de noviembre de 2001 al 30 de mayo de 2011, si bien menciona que tales gastos están constituidos por transporte, hospedaje, alimentación y otros gastos, no define qué se entiende como viático ocasional o permanente, como tampoco hizo alguna distinción al respecto (pág. 43-67 PDF 03).

Así las cosas, una vez analizadas las pruebas documentales allegadas al expediente, observa la Sala que la demandada si bien pagó al demandante viáticos durante los años 2005 a 2015, lo hizo mediante rubros denominados "VATICOS_PE", "VIA_PER_60", "VIA_PER_AC" y "VIATICO_OC" (pág. 21-31 PDF 15), sin que hiciera la distinción de qué proporción de esos valores pagados estaban destinados a satisfacer el hospedaje y manutención del trabajador, como igual lo concluyó la juez, sin embargo, contrario a lo determinado por esta dicha omisión del empleador no puede recaer en perjuicio del trabajador, máxime cuando la carga de la prueba en este punto está en cabeza de la entidad demandada y no del trabajador, y por tanto, siempre que se acredite el pago de **viáticos de carácter permanente** sin que el empleador cumpla con el deber de hacer la respectiva discriminación, las sumas pagadas por este concepto deben ser consideradas como salario.

Así lo ha adoctrinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL, 7 nov. 1978 rad. 6360, criterio reiterado en SL, 20 oct. 2005, rad. 25403, SL562 de 2013, SL4639 de 2019 y SL3207-2021, esta última en la que señaló lo siguiente:

“En estricto sentido, la norma no se opone a que, de acuerdo con la información disponible en materia de gastos de desplazamiento de sus trabajadores, el empleador defina la parte de los viáticos permanentes destinada a manutención, alojamiento, medios de transporte y gastos de representación.

Sin embargo, el numeral segundo no admite discusión de que esa distribución debe ser específica; esto es, determinada, concreta y claramente delimitada, lo cual debe indicarse «siempre que se paguen» tales conceptos. Evidentemente, el destinatario de esta orden es el empleador, por ser el pagador de la remuneración, y la discriminación de los pagos no puede hacerse en momento distinto a aquel en que se sufraguen los viáticos al trabajador.

Lo contrario, conllevaría la posibilidad de que el patrono efectúe pagos por viáticos y luego, por cualquier razón, modifique los porcentajes a los que alude la disposición, por ejemplo, reduciendo el porcentaje de los valores con incidencia salarial. Además de poco razonable, esta posibilidad contraría la certeza y seguridad perseguida por la norma, compromete las garantías salariales y promueve la incertidumbre sobre la naturaleza de la remuneración en un contrato que, por disposición del artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, debe ser ejecutado de buena fe.

Es por lo anterior que esta Corporación, de vieja data, ha enseñado que cuando se trate de viáticos de carácter permanente, «las sumas pagadas por este concepto, en particular para manutención y alojamiento, serán consideradas salario; cuando no se haga la discriminación respectiva se tendrá como salario todo lo recibido» (CSJ SL, 20 oct. 2005, rad. 25403). Y así lo ha precisado también en procesos seguidos contra la misma demandada, como es el caso de la providencia CSJ SL, 7 oct. 2008, rad. 34303, en la cual enfatizó que, si en la relación de viáticos permanentes no se especifica su destinación, todos los pagos efectuados «debían ser tenidos en cuenta para la liquidación de la pensión otorgada».

Por tanto, lo que corresponde seguidamente es analizar si los viáticos percibidos por el demandante tienen el carácter de permanente, y que, conforme lo antes expuesto constituirían salario. Para tal efecto, una vez analizada la extensa prueba documental allegada se puede establecer lo siguiente:

De los informes anuales de pagos, obrantes en las páginas 110, 113, 115, 117, 119, 121, 123, 125, 127 y 149 a 151 del archivo PDF 03, y 21 a 31 del archivo PDF 15, se observa que al actor se le pagaron los siguientes viáticos dentro de los años 2005 a 2015:

INFORME ANUAL DE PAGOS 2005 a 2015							
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR
2005	ENERO			2010	ENERO	"VIATICO_OC"	\$ 1.728.350
	FEBRERO				FEBRERO	"VIATICO_OC"	\$ 572.799
	MARZO				MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 1.764.450
	ABRIL	"VATICOS_PE"	\$ 1.579.200		ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 1.708.800
		"VIA_PER_AC"	\$ 1.579.200		MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 843.200
MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 409.500	JUNIO		"VIATICO_OC"	\$ 2.102.150	

	JUNIO	"VATICOS_PE"	\$ 2.281.500	
		"VIA_PER_AC"	\$ 2.281.500	
	JULIO	"VATICOS_PE"	\$ 1.638.000	
		"VIA_PER_AC"	\$ 1.638.000	
		"VIATICO_OC"	\$ 1.228.500	
	AGOSTO	"VATICOS_PE"	\$ 1.638.000	
		"VIA_PER_60"	\$ 982.800	
	SEPTIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 2.808.000	
		"VIA_PER_60"	\$ 1.684.800	
	OCTUBRE	"VIATICO_OC"	\$ 525.500	
	NOVIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 1.579.500	
		"VIA_PER_60"	\$ 947.700	
DICIEMBRE				
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	
2006	ENERO	"VATICOS_PE"	\$ 3.568.500	
		"VIA_PER_60"	\$ 2.141.100	
	FEBRERO	"VATICOS_PE"	\$ 3.785.800	
		"VIA_PER_60"	\$ 2.271.480	
	MARZO	"VATICOS_PE"	\$ 2.181.400	
		"VIA_PER_60"	\$ 1.308.840	
	ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 699.400	
	MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 886.200	
	JUNIO	"VIATICO_OC"	\$ 101.000	
	JULIO	"VATICOS_PE"	\$ 496.200	
		"VIA_PER_60"	\$ 297.720	
	AGOSTO			
SEPTIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 920.820		
	"VIA_PER_60"	\$ 552.492		
OCTUBRE	"VATICOS_PE"	\$ 960.920		
	"VIA_PER_60"	\$ 576.552		
NOVIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 1.547.900		
	"VIA_PER_60"	\$ 928.740		
DICIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 298.800		
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	
2007	ENERO			
	FEBRERO	"VIATICO_OC"	\$ 1.699.800	
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 1.814.400	
	ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 1.748.900	
	MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 630.700	
	JUNIO	"VIATICO_OC"	\$ 1.892.100	
	JULIO	"VIATICO_OC"	\$ 1.892.100	
	AGOSTO			
	SEPTIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 2.634.800	
		"VIA_PER_60"	\$ 1.580.880	
	OCTUBRE	"VIATICO_OC"	\$ 3.626.900	
	NOVIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 2.725.200	
	"VIA_PER_60"	\$ 1.635.120		
DICIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 209.400		
	"VIA_PER_60"	\$ 125.640		
	"VIATICO_OC"	\$ 2.545.000		
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	
2008	ENERO	"VATICOS_PE"	\$ 3.243.600	
	FEBRERO			
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 4.819.948	
	ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 587.448	
	MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 1.438.000	
	JUNIO	"VATICOS_PE"	\$ 105.000	
		"VIA_PER_60"	\$ 63.000	
	JULIO			
	AGOSTO	"VIATICO_OC"	\$ 2.659.640	
	SEPTIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 1.398.500	
	OCTUBRE	"VATICOS_PE"	\$ 2.115.900	
		"VIA_PER_60"	\$ 1.269.540	
JULIO	"VIATICO_OC"	\$ 1.652.950		
AGOSTO	"VIATICO_OC"	\$ 1.707.115		
SEPTIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 4.333.990		
	"VIA_PER_60"	\$ 2.600.394		
OCTUBRE	"VATICOS_PE"	\$ 3.196.000		
	"VIA_PER_60"	\$ 1.917.600		
NOVIEMBRE				
DICIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 883.248		
	"VIA_PER_60"	\$ 529.494		
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	
2011	ENERO			
	FEBRERO	"VIATICO_OC"	\$ 697.000	
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 2.314.400	
	ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 3.073.871	
	MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 1.947.000	
	JUNIO	"VATICOS_PE"	\$ 3.980.329	
		"VIA_PER_60"	\$ 2.388.198	
	JULIO	"VIATICO_OC"	\$ 3.006.500	
	AGOSTO	"VIATICO_OC"	\$ 3.126.902	
	SEPTIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 2.025.283	
	OCTUBRE	"VATICOS_PE"	\$ 5.049.658	
		"VIA_PER_60"	\$ 3.029.795	
NOVIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 816.700		
DICIEMBRE				
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	
2012	ENERO	"VIATICO_OC"	\$ 1.179.000	
	FEBRERO			
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 2.135.000	
	ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 1.642.500	
	MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 772.500	
	JUNIO			
	JULIO			
	AGOSTO	"VIATICO_OC"	\$ 12.350.500	
	SEPTIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 3.700.000	
	OCTUBRE	"VIATICO_OC"	\$ 8.353.500	
	NOVIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 4.695.000	
	DICIEMBRE			
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	
2013	ENERO	"VIATICO_OC"	\$ 9.682.000	
	FEBRERO	"VIATICO_OC"	\$ 1.158.500	
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 5.792.500	
	ABRIL			
	MAYO			
	JUNIO	"VIATICO_OC"	\$ 6.620.000	
	JULIO	"VIATICO_OC"	\$ 1.158.500	
	AGOSTO	"VIATICO_OC"	\$ 8.606.000	
	SEPTIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 3.067.000	
	OCTUBRE	"VIATICO_OC"	\$ 5.136.000	
	NOVIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 3.475.500	
	DICIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 3.475.500	
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	
2014	ENERO	"VIATICO_OC"	\$ 3.871.000	
	FEBRERO			
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 2.834.500	
	ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 1.327.500	
	MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 5.017.500	
	JUNIO	"VIATICO_OC"	\$ 2.007.000	
	JULIO	"VIATICO_OC"	\$ 780.500	
	AGOSTO	"VIATICO_OC"	\$ 7.432.500	
	SEPTIEMBRE			
	OCTUBRE			
	NOVIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 2.341.500	
	DICIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 2.341.500	

	NOVIEMBRE		\$ 1.324.700					
	DICIEMBRE		\$ 1.879.000					
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	
2009	ENERO	"VIATICO_OC"	\$ 1.015.300	2015	ENERO	"VIATICO_OC"	\$ 2.749.500	
	FEBRERO	"VIATICO_OC"	\$ 1.236.200		FEBRERO			
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 593.200		MARZO			
	ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 607.800		ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 3.224.550	
	MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 1.080.100		MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 3.554.900	
	JUNIO	"VIATICO_OC"	\$ 1.261.150		JUNIO			
	JULIO	"VIATICO_OC"	\$ 1.133.150		JULIO			
	AGOSTO	"VIATICO_OC"	\$ 2.430.950		AGOSTO			
	SEPTIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 2.781.800		SEPTIEMBRE			
	OCTUBRE	"VIATICO_OC"	\$ 2.280.800		OCTUBRE			
	NOVIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 1.042.900		NOVIEMBRE			
	DICIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 2.281.950		DICIEMBRE			

Ahora, respecto a los anteriores viáticos denominados: "VATICOS_PE", "VIA_PER_60", "VIA_PER_AC" y "VIATICO_OC", conviene precisar que los primeros corresponden a viáticos permanentes y el último ítem a viáticos ocasionales, como bien lo aclaró el representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte.

Por tanto, de la anterior relación, y conforme los criterios jurisprudenciales antes enunciados, habrá que entender que los viáticos permanentes pagados al trabajador, representados en el informe anual de pagos como "VATICOS_PE", "VIA_PER_60" y "VIA_PER_AC", constituyen salario, máxime cuando la demandada no los discriminó como era su deber.

Ahora, en aras de establecer si los viáticos denominados en el referido informe como "VIATICO_OC", fueron en realidad ocasionales o, por el contrario, son permanentes, únicamente se allegaron los comprobantes de gastos de viaje de los años 2013 a 2015 (pág. 68-103 PDF 03 y 1-8, 12-14, 19-30, 34-54, 56-63, 65-101, 265-378 PDF 32), en los que se observa que el demandante realizó los siguientes desplazamientos, reconocidos como viáticos, así: en el **año 2013**: en enero los días 15 a 18, 22 a 25 y 29 a 31, en febrero los días 1, 12 a 15, 19 a 22, 26 a 28, en marzo los días 1, 5 a 8, 12 a 15, 19 a 22, 25 a 27, en abril del 16 a 19, en mayo del 21 a 24 y 27 a 30, en junio los días 17 a 20, 24 a 26 y 27 a 29, en julio los días 16 a 19 y 22 a 25, en agosto del 20 a 23 y 27 a 28, septiembre del 16 a 21, en octubre del 15 a 18, 22 a 25 y 29 a 31, y en noviembre los días 1, 26 a 27; en el **año 2014**: en enero los días 14 a 16, 20 a 24 y 25 a 29, en febrero los días 4 a 8, 11 a 15, 17 a 21 y 24 a 28, en marzo los días 4 a 8, 10 a 14, 17 a 21, 25 a 28 y 31, en abril los días 1 a 4, 7 a 11, 21 a 25 y 28 a 30; en mayo 1 a 2, 5 a 9, 12 a 16 y 19 a 22, en junio de 18 a 21, en julio

de 2 a 5 y 8 a 11, en agosto los días 26 a 29, en septiembre los días 2 a 5, 9 a 12, 16-19 y 23 a 26, en octubre del 14 a 17 y 28 a 31, en noviembre del 11 al 14, 18 a 21 y 26 a 27; y en el **año 2015**: en enero los días 20 a 23 y 25 a 30, en febrero los días 3 a 6, 10 a 13, 17 a 20 y 23 a 26, en marzo los días 4 a 6, 9 a 11 y 24 a 27, y en julio los días 2 a 5. Tales días se resumen en el siguiente cuadro:

COMPROBANTES DE GASTOS VIAJE RECONOCIDOS COMO VIÁTICOS			
AÑO	MES	DÍAS	TOTAL DÍAS ANUALIDAD
2013	ENERO	11	95
	FEBRERO	12	
	MARZO	16	
	ABRIL	3	
	MAYO	8	
	JUNIO	11	
	JULIO	8	
	AGOSTO	6	
	SEPTIEMBRE	6	
	OCTUBRE	11	
	NOVIEMBRE	3	
	DICIEMBRE	0	
2014	ENERO	13	135
	FEBRERO	20	
	MARZO	20	
	ABRIL	17	
	MAYO	16	
	JUNIO	4	
	JULIO	8	
	AGOSTO	3	
	SEPTIEMBRE	16	
	OCTUBRE	8	
	NOVIEMBRE	10	
	DICIEMBRE	0	
2015	ENERO	10	41
	FEBRERO	16	
	MARZO	11	
	ABRIL	0	
	MAYO	0	
	JUNIO	0	
	JULIO	4	
	AGOSTO	0	
	SEPTIEMBRE	0	
	OCTUBRE	0	
	NOVIEMBRE	0	
	DICIEMBRE	0	

Además, debe agregarse que de los comprobantes de nómina visibles en las páginas 10 a 52 del archivo PDF 03 y 4 a 28 del archivo PDF 13, que corresponden a los años 2011, 2013, 2014 y 2015, no se relaciona el pago de viáticos; no obstante, lo que sí se advierte es que el demandante estuvo incapacitado y de junio a noviembre de 2015, por lo que fácil es colegir que en esos meses el actor no generó viáticos, y aunque se observa registro de viáticos en los meses citados de 2014 y julio de 2015, no puede pasarse por alto que en los comprobantes de gastos de viaje también se hacía referencia a los anticipos hechos por la demandada por esos conceptos, y otros se pagaban con posterioridad una vez eran legalizados, por lo que no necesariamente

quiere decir que si allí se relacionan es porque efectivamente esos días viaticó el trabajador.

De otro lado, es de precisar que si bien en los certificados de ingresos y retenciones allegados por las partes se relacionan valores por concepto de “*otros ingresos generados de la relación laboral*” u “*otros ingresos como empleado*”, así: en el 2006 \$18.808.845, 2007 \$24.088.602, 2008 \$29.694.295, 2009 \$26.795.723, 2010 \$18.980.514, 2011 \$28.823.690, 2012 \$52.653.127, 2013 \$72.952.173, 2014 \$51.432.318, 2015 \$281.175.440 (pág. 109, 112, 114, 116, 118, 120, 122, 124, 126 y 128 PDF 03), no puede concluirse que tales sumas correspondan exclusivamente a viáticos, pues como bien lo explicó el representante legal de la demandada y se corrobora con los comprobantes de nómina y los informes anuales de pagos, el demandante también percibía valores por conceptos de bonificaciones, auxilios, beneficios extralegales, entre otros, los que al ser parte de los ingresos que como trabajador percibía el actor, necesariamente debían incluirse en ese ítem de esas certificaciones.

A la misma conclusión se llega con los extractos trimestrales allegados por la parte demandante, correspondientes a los años 2005 a 2015 (pág. 152-335 PDF 03), pues en ninguno de ellos se logra advertir pagos específicos por concepto de viáticos ni los valores consignados por la demandada por ese concepto.

Ahora, la Sala no tendrá en cuenta los cuadros que señala el apoderado del demandante y que fueron allegados junto con los alegatos de conclusión que radicó por escrito en el juzgado de primera instancia, pues los mismos corresponden a liquidaciones elaboradas por la misma parte, por ende, no fueron decretados como prueba ni se sometieron a contradicción, siendo del caso recordar que no le es permitido a la parte fabricar la prueba en su propio beneficio.

En consecuencia, con las pruebas recaudadas puede colegirse que los desplazamientos que hizo el demandante con la denominación “*VIATICO_OC*”, en los años 2013 y 2014 eran permanentes, pues si bien para el año 2013 efectuó 95 días de desplazamientos, que equivalen al 26.39% de los 360 días del año; y en el 2014 135 días, que sería el 37.50% de ese año, la Sala observa que el trabajador, por razón de sus funciones, debió desplazarse regularmente desde su sede a otras ciudades o lugares del país durante varios días, mensualmente o,

incluso, varias veces dentro del mismo mes, con lo que permite concluir que tales desplazamientos eran habituales dentro de sus actividades laborales. En este punto, resulta de gran relevancia lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral en la sentencia con radicación 34625 del 14 de julio de 2009, en tanto determinó que *"son viáticos permanentes aquellos que "se originan en un requerimiento laboral ordinario, habitual o frecuente", debiendo el juez determinarlos en cada caso concreto, de acuerdo con sus circunstancias particulares"*, y como en este caso se advierte que el demandante viaticó todos los meses de los años 2013 y 2014, y si bien no obran comprobantes de viajes de los meses de diciembre, en los informes anuales de pagos antes aludidos se observa que la demandada pagó viáticos en esos meses, por lo es dable catalogar los viáticos de esos años como permanentes y, por ende, con incidencia salarial para la liquidación de las prestaciones sociales del actor y para las cotizaciones a la seguridad social.

Ahora, con respecto al año 2015, la Sala considera que los meses de enero a marzo, deben entenderse que los viáticos que se generaron tenían la connotación de permanentes pues de esos 90 días se desplazó 37, vale decir, el 41.11% de los días de ese trimestre, tiempo durante el cual el demandante ejerció el cargo de ejecutivo comercial, pues como se desprende de las pruebas, como lo son los comprobantes de nómina y la propuesta salarial de abril de 2015, el actor a partir del 1º de abril de ese año pasó a ejercer el cargo de Jefe de Planeación Logística (pág. 17-18 PD 14), por lo que no volvió a generar viáticos. Es de aclarar que si bien en los informes anuales no se observa el pago de viáticos en los meses de febrero y marzo, cuando están demostrados los desplazamientos en tales meses, y en su lugar esos rubros se reflejan en los meses de abril y mayo, en los que el demandante no viaticó, no solo porque desde abril pasó a ocupar otro cargo sino porque a partir de mayo de ese año estuvo incapacitado de manera continua hasta la finalización del vínculo laboral, por lo que era lógico que no efectuara desplazamientos laborales, ha de entenderse que las sumas reflejadas en los meses de abril y mayo en realidad corresponden a los meses de febrero y marzo de ese año, máxime cuando esos pagos se realizaban después ser legalizados.

Además, debe resaltarse que en este caso no se discute que los desplazamientos que realizó el demandante fuera del sitio de trabajo obedecían a órdenes del empleador, y tenían como objeto cumplir actividades relacionadas con las funciones propias de su cargo, como lo eran las visitas a los clientes de la empresa, como se desprende de los comprobantes de gastos de viajes a los que

antes se hizo referencia.

En conclusión, los viáticos que se tienen como permanentes en este caso, son los relacionados en el informe anual de pagos como "VATICOS_PE", "VIA_PER_60" y "VIA_PER_AC", de los años 2005 a 2011, y los referidos como "VIATICO_OC" de los años 2013 a marzo de 2015, y que por esa permanencia tienen connotación salarial; por lo que en ese sentido, se revocará la decisión de primera instancia y, como la demandada no allegó las liquidaciones de las acreencias laborales ni las planillas de aportes a la seguridad social por los períodos que pagó viáticos permanentes bajo la denominación "VATICOS_PE", "VIA_PER_60" y "VIA_PER_AC", a pesar de haber insistido que cuando el trabajador devengó viáticos permanentes les dio carácter salarial y pagó las acreencias sobre esos valores al igual que las cotizaciones, lo cierto es que no lo acreditó dentro del expediente, razón por la cual habrá que condenársela a efectuar el pago de las cotizaciones a la seguridad social en pensión con destino a la administradora a la que se encuentra afiliado el demandante, por las sumas y períodos que se relacionarán en la parte resolutive de la sentencia. Es de aclarar que no procede el pago de cálculo actuarial como lo pretende el demandante en su demanda, pues el mismo opera únicamente cuando no ha existido afiliación al sistema de seguridad social, situación que no ocurre en este caso.

No obstante, ha de tenerse en cuenta que la base salarial sobre la cual se deberán pagar las cotizaciones y reliquidar las acreencias laborales, a partir de la vigencia de la política de viáticos de 2011, esto es, del 1º de junio de 2011 en adelante, será del 60% de lo pagado por concepto de viáticos, pues conforme a lo establecido en esa política, del monto pagado "se determina que el 20% tienen como finalidad cubrir alimentación" y el "40% para cubrir alojamiento" (pág. 72 PDF 13), por lo que es lo que debe tenerse en cuenta con incidencia salarial para los citados años.

Ahora, previo a reliquidar las acreencias laborales que el demandante reclama, debe estudiarse la excepción de prescripción propuesta por la demandada; para ello se tiene que el contrato de trabajo terminó el 7 de diciembre de 2015 y la demanda se presentó el 12 de septiembre de 2017 (PDF 06), esto es, dentro del término trienal, por tanto, al no obrar reclamación escrita del trabajador hacia el empleador con el fin de interrumpir la prescripción, ha de concluirse que los derechos causados con anterioridad al 12 de septiembre de 2014 se encuentran prescritos, a excepción de las cesantías, pues las mismas se hacen exigibles a la

finalización del contrato de trabajo; y aunque es cierto que en este asunto se trata de la reliquidación de las cesantías, la jurisprudencia laboral en tales casos ha señalado que se debe ordenar la reliquidación del auxilio de cesantía, causado anualmente durante la vigencia del vínculo laboral (SL3462-2020).

En consecuencia, se reliquidará el auxilio de las cesantías durante todos los períodos antes señalados, en los que se constató el pago de viáticos de carácter permanente; intereses sobre las cesantías por los años 2014 y 2015, pues los causados en el año 2014 se hicieron exigibles en enero del año siguiente (2015), por lo que los mismos no prescribieron; primas de servicios desde el segundo semestre del año 2014, ya que las del primer semestre se hicieron exigibles el 30 de junio, y como antes se dijo, la prescripción operó del 12 de septiembre de 2014 hacia atrás, y las vacaciones se reliquidarán por los años 2013 a 2015, esto por cuanto las causadas el 30 de septiembre de 2013 podían ser concedidas por el empleador hasta el 30 de septiembre de 2014, por lo que el trabajador podía reclamarlas hasta el mismo día y mes del año 2017, habiéndose presentado la demanda el 12 de ese mes. Las operaciones aritméticas correspondientes se reflejan en el siguiente cuadro:

RELIQUIDACIÓN CESANTÍAS			
AÑO	viático promedio año	días laborados	cesantías
2005	\$ 1.719.850	360	\$ 1.719.850,00
2006	\$ 1.794.872	360	\$ 1.794.872,00
2007	\$ 742.587	360	\$ 742.586,67
2008	\$ 566.420	360	\$ 566.420,00
2010	\$ 1.121.727	360	\$ 1.121.727,17
2011	\$ 722.399	360	\$ 722.399,00
2013	\$ 2.408.575	360	\$ 2.408.575,00
2014	\$ 1.397.675	360	\$ 1.397.675,00
2015	\$ 1.905.790	90	\$ 476.447,50
Total cesantías			\$ 10.950.552

RELIQUIDACIÓN INTERESES CESANTÍAS			
AÑO	cesantías	días laborados	% cesantías
2014	\$ 1.397.675	360	\$ 167.721,00
2015	\$ 1.905.790	90	\$ 57.173,70
Total % cesantías			\$ 224.895

RELIQUIDACIÓN PRIMAS DE SERVICIOS			
AÑO	viático promedio año	días laborados	Prima de Servicios
2014	\$ 1.397.675	180	\$ 698.837,50
2015	\$ 1.905.790	90	\$ 476.447,50
Total Primas de servicio			\$ 1.175.285

RELIQUIDACIÓN VACACIONES			
Periodo	viático promedio año	días laborados	vacaciones
2013 a 2015	\$1.905.790	810	\$ 2.144.013,75
Total vacaciones adeudadas			\$ 2.144.014

La solidez de la prueba documental hace innecesario el estudio de la prueba testimonial, que, en este punto, no resulta relevante pues no aporta elementos de convicción para aclarar el tópico.

Frente a la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías, debe aclararse que, como lo ha dicho la jurisprudencia laboral, *"esta sanción también está sujeta a extinción por falta de reclamación oportuna"* (sentencia CSJ SL, 11 jul. 2000, rad. 13467, reiterada entre otras, en sentencia SL223-2019), por tanto, el término extintivo se contabiliza a partir del vencimiento del plazo que tiene el empleador para la consignación de cada anualidad de la prestación, es decir, a partir del 15 de febrero del año siguiente al que corresponda el causado y que se omitió consignar, por cuanto su exigibilidad corre desde dicho día; en ese orden, como las cesantías causadas en el año 2013 se hicieron exigibles a partir del 14 de febrero de 2014, fecha que tenía la entidad para consignarlas, y el demandante no reclamó el pago de esa indemnización dentro de los 3 años siguientes a su exigibilidad, pues ello solo lo hizo con la presentación de la demanda (12 de septiembre de 2014), las mismas quedaron cobijadas por el fenómeno prescriptivo; por tanto, en el evento de que tal indemnización sea procedente en este asunto, únicamente se condenaría por las cesantías causadas en el año 2014, que debieron pagarse el 14 de febrero de 2015, la que se cuantificaría a partir del día siguiente y hasta la fecha de la terminación del contrato de trabajo (7 de diciembre de 2015).

En este punto, y en cuanto a las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, insistentemente ha dicho la jurisprudencia que su aplicación no es automática, ni procede por el solo hecho de que aparezcan saldos a cargo del empleador por concepto de salarios o prestaciones sociales, pues en todo caso debe examinarse la conducta del incumplido y si del análisis de la misma surgen elementos que permitan sostener que su actuación estuvo revestida de buena fe, puede exonerarse de las mismas.

En el presente caso, afloran esos elementos en tanto si bien la demandada restó incidencia salarial a los viáticos que consideró ocasionales cuando en realidad eran permanentes, ello estaba soportado en la política de viáticos que existía en la compañía, según la cual, se causan viáticos permanentes cuando *"el trabajador sí devengó viáticos que superaron los 15 días calendario en ese período específico"*, y ocasionales *"los que corresponden a traslados de los trabajadores que no superan los 15 días durante el mes calendario"*, según explicó, *"esto obedece a una política que es socializada y a su vez aceptada"*

por los trabajadores y que la política tiende al único antecedente legal que existe respecto a la interpretación de viáticos en cuanto a permanentes u ocasionales, que es un decreto del año 36, que señalaba que viáticos permanentes eran los que superaban 6 meses al año, atendiendo a ese antecedente normativo que es el único que existe en la legislación colombiana en la empresa se implementó una política de viajes con todos los criterios de proporcionalidad y jurisprudenciales donde precisamente ya no podemos tomar más de 6 meses por el sistema de aportes mensuales, entonces lo hacemos por períodos mensuales donde más de 15 días al mes constituyen viáticos permanentes y menos de 15 días al mes constituyen viáticos ocasionales", razón que si bien no aplica al caso concreto pues el artículo 130 del CST es claro en señalar que los viáticos ocasionales se da "con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente", lo cierto es que dicha norma no fija una temporalidad para determinar cuándo se está frente a viáticos ocasionales o permanentes, e incluso, la jurisprudencia tampoco lo ha establecido, debiéndose analizar en cada caso concreto esa ocasionalidad; además, considera la Sala que la entidad demandada en ningún momento ha tratado de burlar o desconocer los derechos de su trabajador, pues incluso, en este aspecto, a pesar de que el demandante presentó renuncia al cargo, tema que se analizará más adelante, lo cierto es que la empresa de manera libre al aceptar esa dimisión, mediante carta del 7 de diciembre de 2015, le reconoció la suma de \$100.000.000 "como un gesto de agradecimiento por su dedicación y compromiso con la organización (...), para apoyar la debida atención de su sostenimiento económico", y además, "en razón a su condición de salud actual", le reconoció la suma de \$150.000.000, "con el fin de contribuir con los aportes a seguridad social en salud y pensiones que se deban realizar con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la renuncia presentada, para asegurar la continuidad de los servicios y prestaciones que le puedan corresponder"; por lo que resulta claro que la empresa previendo que su trabajador iba a quedar cesante, le otorgó unas sumas de dinero, bastante cuantiosas, para que este pudiera sostenerse económicamente y, además, siendo consciente de su estado de salud, le garantizó con ese dinero, que pudiera continuar efectuando los aportes a la seguridad social y de este modo, continuar con sus tratamientos médicos; circunstancias con las que se advierte la buena fe con la que actuó la entidad demandada.

En consecuencia, al no condenarse por la sanción moratoria, en su lugar se ordena la actualización de las sumas que deben pagarse por cesantías y sus intereses, vacaciones y primas de servicios desde la fecha en que terminó el contrato hasta el día en que se paguen, aplicando los IPC certificados por el DANE.

En cuanto al segundo problema jurídico, relativo a la incidencia salarial que debe

darse a las bonificaciones por gastos de traslados que “se generaron durante las épocas 30 de abril del 2003 por \$3.229.500, 28 de febrero de 2005 por \$3.628.245, 31 de mayo del 2005 por \$321.762, 31 de mayo del 2006 por \$4.155.377, 30 de septiembre de 2006 por \$4.155.000, 30 de noviembre de 2010 por \$6.587.000 y 30 de noviembre de 2013 por \$9.602.000”, la juez en su sentencia señaló que si bien dicha pretensión se solicitó tan solo en la etapa de alegatos de conclusión con base en las facultades extra y ultra petita, lo cierto era que tales traslados “no fueron para desempeñarse de manera permanente en otras ciudades, lo que los convierte en traslados accidentales y poco frecuentes, por ende, el reconocimiento de los gastos generados como consecuencia de ello no constituye factor salarial, siendo procedente señalar que los cuadros allegados en la mencionada etapa procesal por la parte demandante, no permiten llegar a conclusión contraria, pues contiene la transcripción de datos de documentales allegadas durante el trámite procesal y sobre las que ya se hizo alusión”.

Al respecto, y como quiera que esta pretensión se funda en la aplicación de las facultades de ultra y extrapetita, conviene precisar que de conformidad con lo establecido en el artículo 50 del CPTSS, el juez podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados; e igualmente, podrá condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que estas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas; por tanto, no le asiste razón al apelante ya que en el presente asunto no se acreditó el cumplimiento de tales exigencias, porque entiende la Sala que la expresión “discutido” significa que aparezca planteada durante el proceso y que la parte demandada haya tenido oportunidad de pronunciarse al respecto, cuestión que aquí no aconteció, pues como ya se indicó, dicha pretensión no fue pedida en la demanda y además no hizo parte de la fijación del litigio dispuesta en la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, y en ese orden, tampoco se allegó ni se practicó prueba alguna tendiente a establecer la procedencia de la reliquidación con base en el factor salarial que se le pudiera atribuir a las bonificaciones por gastos de traslados; por tanto, no le era dable a la juez de primera instancia analizar dicho tema, como tampoco esta Sala puede emitir condena alguna al respecto, pues al juzgador le es prohibido acometer el estudio pretensiones no pedidas en la demanda por carecer de facultades para corregirla, enmendarla o aclararla, además de no constituir ello, facultades ultra y extra petita en los términos del artículo 50 del CPTSS, ya que es sabido que la sentencia debe estar en congruencia con las peticiones y hechos de la demanda, y además, porque el juez de segunda instancia carece de competencia para decidir sobre hechos que no fueron objeto de pretensión en la demanda, como

quiera que los únicos autorizados para hacer uso de las facultades ultra y extra petita son los jueces de primera y única instancia, como bien lo ha considerado la jurisprudencia laboral (sentencias SL8716-2014, SL4476-2018 y SL2741-2021, entre otras), sin perjuicio de que el uso de esa facultad es potestativo del juez de primera instancia, sin que el hecho de que decida no aplicarla pueda ser desconocido por el superior funcional.

Así las cosas, no hay lugar a estudiar el tema de las bonificaciones por gastos de traslados solicitado por el demandante, y en ese sentido, se confirmará la decisión de la juez a quo.

Finalmente, en cuanto al despido indirecto, la juez absolvió de esa pretensión al considerar que del escrito de renuncia presentado por el demandante *"no se logra extraer las circunstancias que aduce en la demanda lo llevaron a tomar la determinación de finiquitar el vínculo contractual, esto es, la patología que le fue diagnosticada en agosto de 2015 de cardiopatía isquémica y el traslado del lugar de trabajo que hizo la demandada a la ciudad de Bogotá"*, como tampoco las manifestaciones que adujo en el interrogatorio de parte en cuanto dicha dimisión *"no fue voluntaria y que estuvo motivada por el traslado que el demandado hizo a la ciudad de Bogotá y su delicado estado de salud, dando a entender inclusive que fue influenciado por el abogado de la compañía, quien manifestó que la empresa no tenía dónde ubicarlo más que en el cargo que desempeñaba, lo cierto es que ello no fue manifestado en la carta de renuncia, debiéndose advertir que no se puede pasar por alto que el parágrafo del artículo 62 del artículo 66 del Código Sustantivo Laboral, prevé que la parte que decida romper el vínculo laboral debe expresar en ese momento y no en otro, el o los motivos que llevan a adoptar tal decisión, sin que resulte válido que con posterioridad se aleguen causales o motivos distintos, y menos aún luego de que haya decidido terminar su vínculo contractual"*

En lo atinente al despido indirecto, esta Sala debe recordar que cuando se trata del reconocimiento y pago de la indemnización por despido indirecto o autodespido, que se produce cuando es el trabajador quien decide en forma unilateral dar por terminado el contrato de trabajo a través de una renuncia atribuible al empleador, corresponde al primero – al trabajador – exponer y demostrar que los motivos que lo llevaron a tomar esa determinación pueden ser imputables al segundo – el empleador –, sin que posteriormente pueda alegar razones diferentes a aquellos, como lo establece el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 (CSJ sentencias SL., 9 ago. 2011 rad. 41490, y SL14877 de 5 oct. 2016 rad. 48885).

Así las cosas, en el plenario no se encuentra acreditado que la demandante haya puesto en conocimiento de la demandada los motivos por los cuales supuestamente renunciaba o dejaba de prestar sus servicios, y que solo expone en su escrito de demanda; carga que le correspondía a voces de lo establecido en el artículo 167 del CGP; por el contrario, lo que observa la Sala es que el demandante renunció de manera libre y voluntaria, pues así lo expresó en el manuscrito que presentó a la entidad el 7 de diciembre de 2015, en el que manifestó *"Por medio de la presente presento renuncia de mi cargo actual en la empresa de Jefe de Planeación Logística, decisión que tomo por temas personales de manera libre. De manera libre y voluntaria manifiesto que la empresa a paz y salvo por conceptos de orden laboral"* (pág. 52 PDF 03), sin que en ese momento hubiese hecho manifestación alguna frente a que la verdadera razón para renunciar era porque la demandada había puesto en peligro su salud al trasladarlo a trabajar en la ciudad de Bogotá por cuanto requiere estar en lugares a la altura del mar, y aunque es cierto que el demandante para esa época se encontraba enfermo, lo cierto es que esa circunstancia no la invocó como motivo de la renuncia, sin que pueda pasarse por alto que el demandante para esa calenda llevaba más de 7 meses incapacitado por lo que no estaba ejerciendo el cargo en esa ciudad.

En atención a lo anterior, se confirmará la sentencia en este punto.

Finalmente, debe la Sala resolver la excepción de compensación propuesta por la demandada, la cual es un modo de extinguir las obligaciones, como bien lo establece el artículo 1625 del Código Civil; no obstante, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 1714 ibídem, para que la misma se configure, es presupuesto necesario que ambas partes sean *"deudoras una de otra"*, o dicho de otro modo, se requiere la *"existencia simultánea de obligaciones recíprocas entre las partes"*, como bien lo ha dicho la jurisprudencia laboral (sentencia CSJ Sala Casación Laboral SL1982-2019), sin embargo, dentro del plenario no se acreditó que el aquí demandante y la entidad demandada sean deudores entre sí, pues no se advierte deuda alguna del actor a favor de la demandada, incluso, la misma demandada al dar contestación a la demanda señala que si bien entregó unas sumas al actor al momento de la terminación del vínculo laboral, lo hizo por agradecimiento a los servicios prestados por el actor, las que no se dieron a *"título de compensación"* como lo señaló el demandante en su demanda, pues según explicó la demandada, entre las partes no había nada qué compensar. Ahora, es cierto que la demandada propuso dicha excepción en atención a las sumas de dinero que le entregó al actor a la fecha de la terminación del contrato, por lo

que las mismas podrían imputarse a las condenas aquí impuestas, sin embargo, no puede pasarse por alto que la demandada reconoció tales valores no para compensar alguna diferencia que pudiere quedarle debiendo a su trabajador, sino para "apoyar la debida atención de su sostenimiento económico", y "con el fin de contribuir con los aportes a seguridad social en salud y pensiones que se deban realizar con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la renuncia presentada, para asegurar la continuidad de los servicios y prestaciones que le puedan corresponder", por tanto, no queda otro camino que declarará no probada esta excepción.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Sin costas en esta instancia por cuanto el recurso solo prosperó parcialmente; las de primera se revocan y se imponen a la demandada, en un 50% dado que solo prosperaron unas pretensiones.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia de fecha 18 de diciembre de 2020 proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral de ALFREDO CEPEDA CASALINS contra CEMEX COLOMBIA S.A., en tanto absolvió a la demandada de todas las súplicas de la demanda, en su lugar se condena a la demandada al pago de las siguientes sumas y conceptos:

- \$10.950.552 de reliquidación de cesantías.
- \$224.895 de reliquidación de intereses sobre las cesantías.
- \$1.175.285 de reliquidación de primas de servicios.
- \$2.144.014 de reliquidación de vacaciones.
- Al pago de la indexación de los anteriores valores.
- Al pago de las diferencias por concepto de aportes a la seguridad social en pensión, por los períodos y salarios que enseguida se indican, concediéndole a la demandada el término de 5 días desde la ejecutoria

de la sentencia para que eleve la solicitud de liquidación de los aportes ante la AFP a la cual se encuentra afiliado el demandante, y 30 días para pagar los montos que allí arrojen, contados a partir de la notificación de la respectiva liquidación por parte de la administradora, y en el evento que la demandada no cumpla con su obligación de solicitar la liquidación de los aportes en mora, tal diligencia deberá hacerla el demandante; no obstante, dicho pago se sujetará a las condiciones que fije la administradora y que se ciñan a las disposiciones legales.

DIFERENCIAS PARA PAGO APORTES A PENSIÓN				
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	TOTAL MES
2005	ABRIL	"VATICOS_PE"	\$ 1.579.200	\$ 3.158.400
		"VIA_PER_AC"	\$ 1.579.200	
	JUNIO	"VATICOS_PE"	\$ 2.281.500	\$ 4.563.000
		"VIA_PER_AC"	\$ 2.281.500	
	JULIO	"VATICOS_PE"	\$ 1.638.000	\$ 3.276.000
		"VIA_PER_AC"	\$ 1.638.000	
	AGOSTO	"VATICOS_PE"	\$ 1.638.000	\$ 2.620.800
		"VIA_PER_60"	\$ 982.800	
	SEPTIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 2.808.000	\$ 4.492.800
		"VIA_PER_60"	\$ 1.684.800	
	NOVIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 1.579.500	\$ 2.527.200
		"VIA_PER_60"	\$ 947.700	
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	TOTAL MES
2006	ENERO	"VATICOS_PE"	\$ 3.568.500	\$ 5.709.600
		"VIA_PER_60"	\$ 2.141.100	
	FEBRERO	"VATICOS_PE"	\$ 3.785.800	\$ 6.057.280
		"VIA_PER_60"	\$ 2.271.480	
	MARZO	"VATICOS_PE"	\$ 2.181.400	\$ 3.490.240
		"VIA_PER_60"	\$ 1.308.840	
	JULIO	"VATICOS_PE"	\$ 496.200	\$ 793.920
		"VIA_PER_60"	\$ 297.720	
	SEPTIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 920.820	\$ 1.473.312
		"VIA_PER_60"	\$ 552.492	
	OCTUBRE	"VATICOS_PE"	\$ 960.920	\$ 1.537.472
		"VIA_PER_60"	\$ 576.552	
NOVIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 1.547.900	\$ 2.476.640	
	"VIA_PER_60"	\$ 928.740		
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	TOTAL MES
2007	SEPTIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 2.634.800	\$ 4.215.680
		"VIA_PER_60"	\$ 1.580.880	
	NOVIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 2.725.200	\$ 4.360.320
		"VIA_PER_60"	\$ 1.635.120	
	DICIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 209.400	\$ 335.040
		"VIA_PER_60"	\$ 125.640	
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	TOTAL MES
2008	ENERO	"VATICOS_PE"	\$ 3.243.600	\$ 3.243.600
		"VIA_PER_60"	\$ 105.000	
	JUNIO	"VATICOS_PE"	\$ 105.000	\$ 168.000
		"VIA_PER_60"	\$ 63.000	
	OCTUBRE	"VATICOS_PE"	\$ 2.115.900	\$ 3.385.440
		"VIA_PER_60"	\$ 1.269.540	
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	TOTAL MES
2010	SEPTIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 4.333.990	\$ 6.934.384
		"VIA_PER_60"	\$ 2.600.394	
	OCTUBRE	"VATICOS_PE"	\$ 3.196.000	\$ 5.113.600
		"VIA_PER_60"	\$ 1.917.600	
	DICIEMBRE	"VATICOS_PE"	\$ 883.248	\$ 1.412.742
		"VIA_PER_60"	\$ 529.494	
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	TOTAL MES
2011 (60% según política)	JUNIO	"VATICOS_PE"	\$ 3.980.329	\$ 3.821.116
		"VIA_PER_60"	\$ 2.388.198	
	OCTUBRE	"VATICOS_PE"	\$ 5.049.658	\$ 4.847.672
		"VIA_PER_60"	\$ 3.029.795	

AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	TOTAL MES
2013 (60% según política)	ENERO	"VIATICO_OC"	\$ 9.682.000	\$ 5.809.200
	FEBRERO	"VIATICO_OC"	\$ 1.158.500	\$ 695.100
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 5.792.500	\$ 3.475.500
	JUNIO	"VIATICO_OC"	\$ 6.620.000	\$ 3.972.000
	JULIO	"VIATICO_OC"	\$ 1.158.500	\$ 695.100
	AGOSTO	"VIATICO_OC"	\$ 8.606.000	\$ 5.163.600
	SEPTIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 3.067.000	\$ 1.840.200
	OCTUBRE	"VIATICO_OC"	\$ 5.136.000	\$ 3.081.600
	NOVIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 3.475.500	\$ 2.085.300
	DICIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 3.475.500	\$ 2.085.300
AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	TOTAL MES
2014 (60% según política)	ENERO	"VIATICO_OC"	\$ 3.871.000	\$ 2.322.600
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 2.834.500	\$ 1.700.700
	ABRIL	"VIATICO_OC"	\$ 1.327.500	\$ 796.500
	MAYO	"VIATICO_OC"	\$ 5.017.500	\$ 3.010.500
	JUNIO	"VIATICO_OC"	\$ 2.007.000	\$ 1.204.200
	JULIO	"VIATICO_OC"	\$ 780.500	\$ 468.300
	AGOSTO	"VIATICO_OC"	\$ 7.432.500	\$ 4.459.500
	NOVIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 2.341.500	\$ 1.404.900
	DICIEMBRE	"VIATICO_OC"	\$ 2.341.500	\$ 1.404.900
	AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR
2015 (60% según política)	ENERO	"VIATICO_OC"	\$ 2.749.500	\$ 1.649.700
	FEBRERO	"VIATICO_OC"	\$ 3.224.550	\$ 1.934.730
	MARZO	"VIATICO_OC"	\$ 3.554.900	\$ 2.132.940

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Se declara probada parcialmente la excepción de prescripción y no probada la de compensación.

CUARTO: Sin costas en esta instancia; las de primera se revocan y se imponen a la demandada, en un 50%.

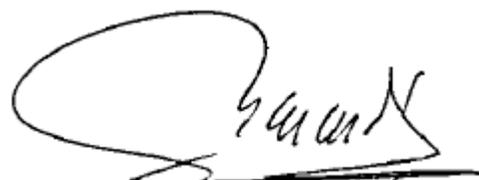
QUINTO: DEVOLVER el expediente digital "al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes", conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria