

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ANDRÉS GARZÓN PÉREZ CONTRA VÍNCULOS Y ENLACES S.A.S.

En Bogotá, D.C., a los diecinueve (19) días de marzo de dos mil veintiuno (2021), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora señalados por auto anterior para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declara abierta en asocio de los demás magistrados que integran la Sala.

Acto seguido, se procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el Tribunal del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el 11 de agosto de 2020, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso de la referencia.

A N T E C E D E N T E S

Andrés Garzón Pérez, por intermedio de apoderado judicial, demandó a Vínculos y Enlaces S.A.S., para que se declare la existencia de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, vigente del 10 de noviembre de 2014 al 30 de junio de 2015, el cual terminó sin justa causa. En consecuencia, se condene al pago de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, el salario causado entre el 16 y el 30 de junio de 2015, los salarios dejados de percibir con ocasión al despido injusto, y la sanción moratoria.

Son fundamento de las pretensiones los hechos narrados a folios 42 y 43 del expediente, en los que en síntesis se indica que: el 10 de noviembre de 2014 suscribió contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada con la demandada; el cargo desempeñado fue el de “Técnico en Mantenimiento” en las estaciones de servicio de gasolina de Distracom S.A.; la subordinación la ejerció la empresa Distracom S.A., cliente directo de Vínculos y Enlaces S.A.S.; el último lugar de prestación personal del servicio fue Bogotá, también prestó sus servicios en los llanos orientales; el salario ordinario pactado fue de \$2.100.000,00, aunque en el contrato sólo se estipuló la suma de \$1.530.000,00; durante la vigencia de la relación laboral las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social fueron liquidados sobre la base de \$1.530.000,00; el 30 de junio de 2015 la empresa demandada le notificó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo sin que mediara justificación alguna.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA – EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, fue contestada por la accionada en forma legal y oportuna, oponiéndose a las pretensiones formuladas (fls. 78 a 99); en cuanto a los hechos aceptó la existencia del contrato de trabajo, el cargo desempeñado por el actor y el lugar de prestación del servicio; sobre los restantes manifestó que no son ciertos. Como medios de defensa propuso las excepciones que denominó prescripción, inexistencia de la obligación, buena fe por parte de la demandada, mala fe por parte de la demandante, falta de causa petendi, y compensación.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por el juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (C.D. fl. 164) en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor, vigente del 10 de noviembre de 2014 al 30 de junio de 2015. Condenó a la pasiva a pagar al accionante las siguientes sumas: \$1.050.000,00 por concepto de salarios adeudados, \$323.728,00 por reliquidación del auxilio de cesantías, \$15.982,00 por concepto de reliquidación de intereses a las cesantías, \$1.105.477,00 por reliquidación de primas de servicio, \$47.761,00 por concepto

de reliquidación de vacaciones, \$9.100.000,00 como indemnización por despido injusto, y a título de indemnización moratoria la suma diaria de \$70.000,00 a partir del 30 de junio de 2015 y hasta cuando se verifique el pago de la obligación. Condenó a la demandada a realizar el pago de los aportes pensionales dejados de cotizar por el empleador, a órdenes de la entidad de seguridad social que el actor elija, según los porcentajes legales establecidos. Absolvió de las restantes pretensiones. No accedió a lo solicitado referente a la compensación. Declaró no probadas las excepciones propuestas; condenando en costas a la enjuiciada.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la parte demandada interpone recurso de apelación argumentando que no se aportó prueba de que el salario del actor fuese superior al pagado en vigencia de toda la relación laboral. Agregó que se pactó el pago de un auxilio de alimentación, el cual no era constitutivo de salario, se pagaba por mera liberalidad, y no era cancelado de forma habitual. Dijo que si bien se realizó un descuento de la liquidación final de salarios y prestaciones, el mismo estaba autorizado, y se dio como consecuencia de que el demandante no devolvió un conjunto de bienes que le habían sido entregados, por eso se dedujo ese valor de su liquidación, procediendo una compensación; lo cual está avalado por la Corte Suprema de Justicia. Con respecto a la sanción moratoria, argumentó que la Constitución Política no permite la presunción de mala fe, y que no se le adeuda nada al actor, pues el auxilio de alimentación no constituía salario y lo deducido obedeció a la no devolución de los implementos de trabajo; además, esa sanción está mal liquidada, ya que sólo procedía el pago de un día de salario por cada día de retardo por los dos primeros años, y no de manera indefinida como lo concluyó el a quo, esto es, hasta que se pague lo debido. Dijo que el contrato de trabajo terminó por una causal objetiva, como lo es la finalización de la obra para la cual fue contratado el accionante; y, en todo caso, al momento de liquidar la indemnización por despido injusto el a quo lo equiparó a un contrato a término fijo de 6 meses. Por último, solicitó que se apliquen los efectos consagrados en el artículo 77 del CPT y SS ante la inasistencia del actor a la etapa de conciliación, es decir, tener los efectos de confesión.

ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Corrido el término para alegar de conformidad con lo previsto en el Decreto Legislativo 806 de 2020, las partes presentaron alegatos en esta instancia, así: el promotor de la litis solicitó la confirmación de la decisión de primer grado; mientras que la parte accionada reiteró los argumentos expuestos al momento de sustentar su recurso de apelación.

CONSIDERACIONES

Atendiendo a lo previsto en el artículo 66 A del CPT y SS, procede la Sala a analizar los puntos de inconformidad planteados por la demandada al momento de sustentar su recurso de apelación.

EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO - SALARIO DEVENGADO

No es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo, vigente del 10 de noviembre de 2014 al 30 de junio de 2015, en virtud del cual el actor desempeñó el cargo de “técnico de mantenimiento”; lo anterior encuentra respaldo probatorio en el contrato de trabajo (fls. 27 a 29), la carta de terminación (fl. 37) y la liquidación final de la salarios y prestaciones (fl. 103); así como en lo aceptado por la pasiva al dar contestación a la demanda y por su representante legal al absolver interrogatorio de parte. Supuestos fácticos establecidos en primera instancia, sin que fueran objeto de reproche en la alzada.

El primer reparo del recurrente se centra en que no puede reconocérsele incidencia salarial al auxilio de alimentación que le fuera otorgado al promotor de la litis, dado que fue pagado por mera liberalidad, de manera ocasional, no correspondía con una contraprestación directa del servicio prestado y fue expresamente pactado por las partes como no constitutivo de salario en el contrato de trabajo.

Pues bien, a efecto de resolver el problema jurídico planteado cumple recordar que, con arreglo al artículo 127 del CST, constituye salario no sólo la remuneración fija ordinaria o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en

dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte. A su vez, en los términos del artículo 128 ibídem, no constituyen salario: (i) las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria, (ii) lo que perciba en dinero o en especie, no para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, (iii) las prestaciones contenidas en los Títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo y los auxilios o beneficios habituales u ocasionales que se acuerden contractual o convencionalmente, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o especie.

En este orden, no admite mayor discusión que los pactos de exclusión salarial previstos por el último de los preceptos reseñados, facultan a las partes para restar tal carácter a algunas sumas, beneficios, o auxilios, habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, siempre y cuando hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o especie, sin que pueda admitirse tal estipulación frente a aquellos conceptos que en forma categórica el artículo 127 ejusdem califica como remunerativos. Así, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de enero de 2011 con radicación 37037, en la que reiteró pronunciamientos anteriores, concluyó “Lo anterior indica que un elemento caracterizador del salario es que corresponda a un pago como contraprestación directa del servicio del trabajador, cuya forma o denominación puede adoptarse de diferentes formas, es decir, un salario fijo, o uno variable, o uno compuesto por una suma fija y otra variable, en dinero o en especie, así que cuando el pago que recibe el asalariado tiene como causa inmediata el servicio que éste presta, o sea su actividad en la labor desempeñada, será salario sin que las partes puedan convenir en sentido contrario, [...]. En estos casos, cualquier cláusula que las partes acuerden para restarle naturaleza salarial a los pagos que recibe el trabajador por esos conceptos, será ineficaz”. (Subrayas en la sentencia)

Así, conforme al acervo probatorio se tiene que en el contrato de trabajo firmado entre las partes se estableció como salario mensual la suma de \$1.530.000,00 (fls. 27 a 29). De igual manera, se encuentra acreditado que

mediante Circular N° 2 del 4 de agosto de 2014 la empresa demandada concedió a sus trabajadores unos auxilios (fl. 110), en los siguientes términos:

“Con base en la política de bienestar laboral establecida, la empresa reitera que de manera unilateral podrá conceder auxilios a trabajadores que se encuentren en constante rotación por el territorio nacional en desarrollo de las actividades propias de su empleo, tanto a los trabajadores de planta como a los trabajadores en misión que se hallen en cualquiera de las empresas usuarias, con el fin de realizar una contribución al empleado por condiciones ajenas a la naturaleza misma del contrato de trabajo y que se relacionarán a continuación:

1.

AUXILIO DE ALIMENTACIÓN: La empresa podrá reconocer a los trabajadores que tengan un salario inferior a 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes un auxilio mensual destinado a alimentación. El auxilio se reconocerá a través de la entrega de una suma de dinero que será definida en cada caso concreto. Lo anterior con el fin de procurar una buena alimentación de los colaboradores.
2.

AUXILIO DE MANTENIMIENTO DE VEHÍCULO: Teniendo en cuenta que algunos trabajadores se desplazan en sus vehículos para desarrollar actividades relacionadas con sus funciones por fuera de las oficinas de la empresa, la empresa podrá reconocer mensualmente las siguientes sumas de dinero con el fin de cubrir el desgaste del vehículo de propiedad del empleado al ponerlo a disposición de la empresa.
Dado que el auxilio de mantenimiento de vehículo busca cubrir gastos operacionales derivados del desgaste del vehículo del trabajador, dicho auxilio no retribuye el servicio, por lo que las partes acuerdan que el mismo no tiene naturaleza salarial.

En el caso que la empresa reconozca alguno de los auxilios enunciados, estos no tendrán carácter salarial dado que no tiene como finalidad retribuir el servicio prestado por el trabajador.”

Aunado a lo anterior, el representante legal de la pasiva, al absolver interrogatorio de parte, aseguró que el salario pactado con el accionante ascendía a la suma de \$1.530.000,00 y que, adicional a ello, la empresa le reconocía a los trabajadores que estaban en misión un auxilio de alimentación; estos auxilios eran entregados de manera autónoma por parte de la empresa.

A su turno, el actor al absolver interrogatorio de parte, indicó que se pactó un salario de \$2.100.000,00; que no firmó documento en el que se le reste carácter salarial a alguno de los factores devengados. Al indagársele si recibía algún subsidio de alimentación, respondió que “eso estaba estipulado en los \$2.100.000,00”.

Asimismo, fueron aportados los estados de cuenta de Andrés Garzón Pérez, generados entre el 31 de diciembre de 2014 y el 30 de junio de 2015 (fls. 30 a 35); en los que se evidencia que a mediados y a final de cada mes fueron abonados en su cuenta, proveniente de la cuenta “PAGO DE NOM VINCULOS Y ENLAC”, los siguientes valores:

Fecha	Valor pagado
-------	--------------

15-01-2015	\$1.053.800,00
30-01-2015	\$1.057.485,00
13-02-2015	\$1.053.800,00
27-02-2015	\$1.053.800,00
13-03-2015	\$1.053.800,00
30-03-2015	\$1.053.800,00
15-04-2015	\$1.053.800,00
30-04-2015	\$1.053.800,00
15-05-2015	\$1.388.626,00
29-05-2015	\$1.091.004,00
12-06-2015	\$1.91.002,00
17-06-2015	\$781.749,00

En consideración a los medios de convicción anteriormente reseñados, lo primero que destaca la Sala es que brilla por su ausencia el supuesto pacto de exclusión salarial, firmado por las partes, en relación con el denominado “auxilio de alimentación”. En efecto, en el contrato de trabajo no se hizo ninguna mención al respecto; quedando establecido que este auxilio hacía parte de una “política de bienestar laboral” establecida en el empresa desde antes que el actor ingresara a laborar en la misma.

De otra parte, cumple indicar que, si bien ese valor adicional al pactado en el contrato de trabajo era pagado de manera habitual, conforme se establece con los estados de cuenta del actor; también es cierto que lo conclusivo es determinar si su entrega tenía como causa el servicio prestado. Frente a la carga de la prueba de tal circunstancia, ha sostenido de manera reiterada la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que “por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio” (sentencias SL12220-2017, SL5159-2018 y SL4539-2020).

Así, correspondía al empleador probar que la destinación de los pagos realizados al promotor de la litis, y que excedían el valor pactado en el contrato de trabajo, tenían una causa no remunerativa; lo cual no hizo. Y es que, no se aportó ningún medio probatorio tendiente a demostrar que la entrega de dichos dineros obedeciera a una causa distinta a la prestación del servicio; pues de esta circunstancia, apenas tangencialmente dio cuenta el representante legal de la accionada al absolver interrogatorio de parte, manifestación que no constituye

prueba por no ser configurativa de confesión en los términos del numeral 2° del artículo 191 del CGP.

Ahora, frente al alcance de las consecuencias consagradas en el artículo 77 del CPT y SS, dada la inasistencia del demandante a la audiencia de conciliación, la norma es clara en señalar que “se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito”. La preceptiva en cita consagra una presunción que admite prueba en contrario; por tanto, si en el sub examine se llega a una decisión fundada en las pruebas documentales, testimoniales y en los interrogatorios de parte practicados, tal proceder resulta perfectamente legítimo con arreglo a las previsiones del artículo 61 ibídem.

Corolario de lo anterior, se confirmará la sentencia recurrida en este punto.

DESCUENTOS A LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La parte demandada también manifestó su reparo en relación con la conclusión del juez de primera instancia, según la cual no resultaba procedente efectuar deducción alguna de la liquidación final de salarios y prestaciones.

Frente a esta inconformidad, resulta pertinente señalar que, si bien la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha adoctrinado que a la finalización de la relación laboral, el empleador puede hacer exigible el pago de las deudas que el trabajador tenga pendientes al momento de la desvinculación, aunque no exista autorización escrita por parte de éste para hacerlo (sentencia de 20 de octubre de 2010, con radicado N° 38201); lo cierto es que en el sub judice no se configuran los presupuestos para aplicar tal criterio, como a continuación pasa a explicarse.

Aseguró el representante legal de Vínculos y Enlaces S.A.S. al absolver interrogatorio de parte que el demandante, a la finalización del vínculo laboral, no devolvió unos elementos de trabajo que le habían sido entregados, como es el caso de un teléfono celular; afirmación reiterada al momento de sustentar el recurso de apelación. Empero, no existe ningún otro medio probatorio que respalde tal manifestación, la cual a voces del numeral 2° del artículo 191 del CGP no es configurativa de confesión.

Y es que, pese a que fue aportado al proceso el documento denominado “autorización de descuento de nómina y prestaciones sociales definitivas” (fl. 106), en éste no se menciona ninguna deuda de la naturaleza aducida por el extremo demandado, pues en dicha documental claramente se lee:

“Yo ANDRÉS GARZÓN PÉREZ, identificado con c.c. 80.175.101 Autorizo a la empresa VÍNCULOS Y ENLACES SAS. Para que deduzca de mi salarios, auxilio de transporte, bonificaciones, vacaciones y prestaciones sociales, la suma de \$_____ quincenal hasta un total de \$8.150.252, por concepto de préstamo que adquirí con la empresa.

En caso de mi retiro definitivo de la empresa, autorizo al pagador de VÍNCULOS Y ENLACES S.A.S. de manera irrevocable, para que deduzca Igualmente de mi salario, prestaciones sociales, primas legales, subsidio de transporte, vacaciones, bonificaciones e indemnizaciones si a ella hubiere lugar, el saldo total de mi deuda.”

Luego, es claro que la autorización se firmó para que fuera realizado el descuento por concepto de un préstamo que supuestamente adquirió Garzón Pérez con la empresa accionada, y no para una deducción por motivo de unos implementos de trabajo no devueltos; es decir, no está demostrado que al momento de la finalización del vínculo laboral el demandante adeudara suma alguna por este último concepto, lo que le resta validez a los descuentos realizados; imponiéndose ratificar la decisión de primer grado en este sentido.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA

Otro de los reparos formulados por el extremo pasivo se centra en que no le adeuda nada al accionante y que la buena fe se presume, por tal razón, no hay lugar a imponer condena por concepto de indemnización moratoria.

Para resolver este asunto, es necesario señalar que, la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, no es de aplicación automática sino que se requiere que el empleador haya actuado de mala fe cuando no paga los salarios y prestaciones sociales causadas a la terminación del contrato de trabajo. Sobre este punto ha sido pacífica la jurisprudencia de tiempo atrás sobre que la buena fe del empleador en el no pago de salarios y prestaciones sociales lo exonera de la indemnización moratoria, así la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, indicó en sentencia de 16 de julio de 1979 “Sólo a manera de excepción admite la Jurisprudencia que el patrono asistido de buena fe, la cual debe demostrar plenamente, sea exonerado de la indemnización cuando desconoce o discute los derechos del trabajador con argumentos valederos, por razones manifiestas y fundadas, sin temeridad ni malicia”, por lo

que ésta es una carga procesal del demandado, esto es probar que actuó de buena fe, la que no se presume. Así, la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 23 de diciembre de 1982, reiterada en la del 20 de noviembre de 1990 (radicación N° 3956), y más recientemente en la sentencia del 30 de abril de 2013 con radicado N° 38666, sentó su criterio en el sentido de que “la carga de la prueba de la buena fe exonerante corresponde al patrono incumplido o moroso, puesto que la referida norma-art. 999 de la ley 50 de 1990-, al igual que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo equivale a una presunción de mala fe que favorece al trabajador perjudicado con el incumplimiento”.

Significando, entonces, que el contrato de trabajo se debe ejecutar, como todo contrato, dentro de la solvencia de la buena fe, no sólo por expreso mandato legal (art. 55 del CST), sino también por principio, que es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico.

Así que, centrándonos en el sub examine, observa la Sala que las circunstancias aducidas como justificación para no realizar el pago de las acreencias laborales del actor, desconoce a todas luces la legislación aplicable al caso, a más de ser vulneratoria de los derechos del trabajador, por lo que no constituye buena fe, razón por la que no se puede exonerar de la mentada indemnización, pues era obligación de la demandada proceder al pago de los salarios y prestaciones sociales a la finalización del vínculo y no lo hizo. Y es que, conforme se expuso en precedencia, la sociedad accionada le restó incidencia salarial al denominado “auxilio de alimentación”, pese a que tal factor retribuía directamente el servicio prestado, y efectuó descuentos a la liquidación final de salarios y prestaciones sin sustento alguno; lo que denota que no fue intención de la pasiva realizar el pago de las acreencias debidas. Por lo tanto, al no probar que obró de buena fe en el impago de salarios y prestaciones sociales, no se le puede exonerar de esta sanción.

En lo que respecta a la forma de liquidar la indemnización moratoria, el referido artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, establece que la misma consistirá en un salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Cuando la demanda se instaura antes de los 24 meses a la terminación del vínculo laboral y el ex trabajador devenga más de un salario mínimo legal, la indemnización moratoria es de un día de salario por cada día de retardo

hasta cuando se paguen esos haberes sociales, y si se promueve la demanda después de ese plazo procederán los intereses moratorios sobre las acreencias adeudadas a partir del mes 25 y por los 24 meses anteriores el salario diario aludido; indemnización que debe estar en consonancia con lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-781 de 2003, en la que precisó:

“No quiere significar lo anterior que los trabajadores que perciben una asignación superior al salario mínimo hayan quedado desprotegidos en el evento en que a la terminación del vínculo su empleador no les pague los salarios y prestaciones adeudados, lo cual sí resultaría desproporcionado, pues de todas formas tienen derecho a la indemnización por falta de pago. Sin embargo, en los términos del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, para que a partir del mes veinticinco (25) de mora continúen con el derecho a la indemnización, es preciso que hayan acudido ante la jurisdicción ordinaria, pues de lo contrario sólo podrán reclamar intereses moratorios “a la tasa máxima” para los créditos de libre asignación que certifique la Superintendencia Bancaria, exigencia que se justifica plenamente porque, como fue explicado en el seno del propio Congreso, la anterior regulación dio lugar a que algunos trabajadores esperaran mucho tiempo para presentar sus demandas, casi llegado el día de la prescripción, obteniendo así cuantiosas indemnizaciones por este concepto.”

La citada sentencia de la Corte Constitucional se constituye en una fuente obligatoria para todas las autoridades públicas en Colombia, incluidos los jueces, pues así lo ordena el artículo 243 de la Constitución Política, el cual es claro al indicar que:

“ARTICULO 243. Los fallos que la Corte dicte en ejercicio del control jurisdiccional hacen tránsito a cosa juzgada constitucional.

Ninguna autoridad podrá reproducir el contenido material del acto jurídico declarado inexecutable por razones de fondo, mientras subsistan en la Carta las disposiciones que sirvieron para hacer la confrontación entre la norma ordinaria y la Constitución.”

Quiere ello decir que las sentencias que profiera la Corte Constitucional en ejercicio del control de constitucionalidad son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y para los particulares. En el mismo sentido, los artículos 46 y 48 de la Ley 270 de 1996 y los artículos 21 y 22 del Decreto 2067 de 1991, establecen que las decisiones que dicte la Corte Constitucional en ejercicio del control de constitucionalidad son definitivas, de obligatorio cumplimiento y tienen efectos erga omnes.

Así lo expuso el Máximo Tribunal Constitucional en la sentencia C-621 de 2015:

“En punto a este tema, se resolvió la pregunta de si las sentencias de la Corte Constitucional son fuente obligatoria –art. 230 inciso 1º C.P. o un criterio auxiliar –art. 230 inciso 2º, a favor de la primera opción, es decir, las sentencias de la Corte Constitucional son fuente obligatoria para las autoridades. En punto a este tema sostuvo la Corte:

“Para esta Corporación es muy claro que la respuesta a tal pregunta no es otra que la de considerar que tal sentencia es fuente obligatoria. Así lo dispone el artículo 243 superior precitado e incluso el inciso 1° del artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, que dice: Las sentencias que profiera la Corte Constitucional tendrán el valor de cosa juzgada constitucional y son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares”.”

Dados los anteriores derroteros, y teniendo en cuenta que en el sub examine el vínculo laboral finalizó el 30 de junio de 2015 y la demanda se radicó el 24 de marzo de 2017 (acta de reparto fl. 39), esto es, antes de transcurridos 24 meses de la terminación del contrato de trabajo; y considerando que el salario devengado por el actor era superior al mínimo legal mensual vigente, el cual a la finalización del vínculo ascendía a \$2.100.000,00, conforme quedó establecido en primera instancia, sin que fuera objeto de reproche en la alzada, concluye la Sala que acertó el a quo, toda vez que lo procedente era condenar al pago de un día de salario por cada día de retardo hasta cuando se cancelen los salarios y prestaciones debidos; imponiéndose confirmar la decisión recurrida en este sentido.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Finalmente, sostiene el recurrente que el contrato de trabajo finalizó por una causal objetiva, como lo es la finalización de la obra para la cual fue contratado el accionante; y que, en todo caso, al momento de liquidar la indemnización por despido injusto, el a quo se equivocó al equipararlo a un contrato a término fijo de 6 meses.

En lo que respecta a esta inconformidad, se hace preciso señalar que si bien en el encabezado del contrato de trabajo suscrito entre las partes se lee “CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA”; lo cierto es que en el mismo no se especifica de manera clara y precisa la naturaleza de la labor a desarrollar, pues solamente se indica: “DURACIÓN DEL CONTRATO: El requerido para la prestación de los servicios contratados por las directivas del establecimiento donde se efectuará la labor.”

En punto al tema de los contratos por obra o labor y las consecuencias de la omisión de consagrar de manera inequívoca la naturaleza de la labor a desempeñar, se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema, entre otras, en la sentencia SL2600-2018, con radicado N° 69175 del 27 de junio de 2018, en los siguientes términos:

“Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado.”

Pues bien, al dar respuesta al hecho primero de la demanda, Vínculos y Enlaces S.A.S. afirmó que el contrato de trabajo fue suscrito para “trabajar en misión en la empresa usuaria Distracom S.A. quien en ese momento requería servicios de un técnico de mantenimiento en algunas de las Estaciones de servicio [...] de su propiedad por incremento en las ventas [...]” fl. 78).

Por su parte, el demandante al absolver interrogatorio de parte manifestó que su labor consistía en desplazarse a diferentes zonas del país, en ese momento eran Cundinamarca, Meta y Casanare, y que debía prestar servicio de mantenimiento en estaciones de servicio.

De lo expuesto se colige que, la naturaleza de los trabajos realizados por el accionante, cuyas condiciones de ejecución no fueron consagradas en el contrato de trabajo, no son por definición labores determinadas, dado que consistían en efectuar el mantenimiento de algunas estaciones de servicio; lo que implica que no resultaba posible inferir, de la naturaleza de la labor contratada, el tiempo de duración de la misma. En consecuencia, ante la falta de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato de trabajo que existió entre las partes debe entenderse suscrito por término indefinido; lo que le resta todo tipo de validez a la causal aducida en la carta de terminación, relativa a la culminación de la obra o labor para la cual fue contratado (fl. 36).

Bajo los anteriores derroteros, habrá de darse aplicación al artículo 64, literal a), numeral 1°, del CST que establece la fórmula para calcular la indemnización por despido injusto en contratos a término indefinido para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales, arrojando un total adeudado por este concepto equivalente a \$2.100.000,00; por lo que en estos términos se modificará la decisión recurrida.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión de la Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

Primero.- Modificar parcialmente el ordinal segundo de la parte resolutive de la sentencia apelada, en el entendido que la indemnización por despido injusto asciende a la suma de \$2.100.000.00.

Segundo.- Confirmar en lo demás la decisión recurrida

Tercero.- Sin costas en esta instancia.

Notifíquese legalmente a las partes y cúmplase.


MILLER ESQUIVEL GAITAN
Magistrado


LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado


JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado